วารสาร

บริหารการศึกษา มศว

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 16 ฉบับที่ 30 มกราคม – มิถุนายน 2562

SWU Educational Administration Journal

Vol.16 No. 30 January – June 2019

ISSN 1685-2257

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 16 ฉบับที่ 30 มกราคม – มิถุนายน 2562
SWU Educational Administration Journal
Vol.16 No. 30 January – June 2019
ISSN 1685-2257

เจ้าของ
ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

บรรณาธิการ
อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
ดร.ศิริพร อนุสภา
นางสาวสมวรรณ เอี่ยมวิจิตร์

ออกแบบปก
นายธนภูมิ สุนาถวนิชย์กุล

สำนักพิมพ์
ห้างหุ้นส่วนจำกัดสินทวีกิจพริ้นติ้ง นครปฐม

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
อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เศาภายน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สฏายุ ธีระวณิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ ตัณฑ์เจริญรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายนามคณะกรรมการกลั่นกรองบทความภายนอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร.ดิฐภัทร บวรชัย	โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส ดิษยศริน สัตยารักษ์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชนา พานิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา พงศ์วิรัตน์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร อุดม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานิธิ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ปรียานุช สถาวรมณี	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรกมลทัศน์	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ศรัณยา แสงหิรัญ	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ

บรรณาธิการ

ปัจจุบัน เทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนต้องปรับเปลี่ยนไป เช่นเดียวกับการศึกษาที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของประเทศให้สามารถดำรงชีวิตยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การจะทำให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้นั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศได้ จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง วารสารฉบับนี้จะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้สนใจในทุกระดับในการนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานของตนเองต่อไป

ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์
บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

บรรณาธิการแถลง

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษา มศว โดยออกปีละ 2 ฉบับ ปัจจุบันการดำเนินการจัดทำวารสารมาถึงปีที่ 16 แล้ว โดยที่วารสารฉบับนี้เป็นปักษ์แรก ฉบับที่ 30 มกราคม – มิถุนายน 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของนักวิชาการ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกสถาบันในเชิงวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและสาขาวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นสื่อกลางในการติดต่อทางวิชาการ ระหว่างคณาจารย์ ศิษย์เก่า และผู้สนใจทั่วไป ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้นักวิชาการ บุคลากรต่างๆ จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นำเสนอรูปแบบของการเขียนบทความวิชาการและบทความวิจัย ทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารการศึกษา

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

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง	พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง	1
การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา	ประกิต ปอคูสุวรรณ	14
การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	เนตรนภา โพธิ์สาวัง	26
การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สกุณา ปั้นทอง	36
รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ	ดิฐภัทร บวรชัย	50
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16	ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง	63
ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้	ประจักษ์ ชูศรี	76
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	อนุสรณ์ แสนเคน	89
รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ศณิศา บุษบงค์	101
การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน	ธนกร ติรณะประกิจ	114
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา	พิชญาภา ฝาวัง	126
การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา	นันทรัตน์ เกื้อหนุน	136
ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน	วรรณษา ท้วมศิริ	150
การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	สุปราณี กิตติวรเชฏฐ์	163
แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2	วิจิตรา นะวงศ์	176

สารบัญ

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	รัตนา บำรุงจันทร์	188
การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ปณิธิภัธน์ พรหมประสาธน์	201
การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	สุรัสวดี ปุยะติ	215
กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง : รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21	ดร.ศิริพร อนุสภา	228
ภาคผนวก		245

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง

The Factors and Indicators of Integrated Management of School Administrators in Basic Education School under the Primary Educational Service Area Office in the Central

พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง[1] อ.ดร.สมชาย เทพแสง[2] รศ.ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์[3]

Pimrapas Prasiratesung[1] Dr.Somchai Thepsaeng[2] Assoc.Prof.Dr.Thasana Swaengsakdi[3]

[1]นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการหลักสูตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : January 10,2018

Revised : February 5,2018

Accepted : March 15,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง และ 3) เพื่อประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง และขั้นตอนที่ 3 การประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 430 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair; et al. 2006:102) และนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบ

มาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต มีค่าCVI เท่ากับ 1.00ทุกข้อและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีจำนวน 5 องค์ประกอบ และ 43 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 9ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้ 8ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่าย มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้

2.การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 43 ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดิม มีเพียงตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและได้รับการจัดเข้ามาในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้น

3. ผลการประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง พบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางมีความเหมาะสมทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรอยู่ในองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายเหมาะสมกว่า

คำสำคัญ : องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ , การบริหารเชิงบูรณาการ

Abstract

The research entitled Factors and Indicators for Integrated Administration of Basic Education School Administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region had the objectives to build factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region, analyze the factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region, and evaluate and confirm the appropriateness of the factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region.

The research methodology consisted of 3 stages. Stage 1: Building factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region; Stage 2: Analyzing the factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region; and Stage 3: Evaluating and confirming the appropriateness of the factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region. The

samples used in the research were 430 school directors. They were acquired by identifying the sample size following the concepts of Hair; et al. 2006 : 102, followed by multi-stage sampling. The instrument was a Likert 5 rating scale questionnaire; all its items had the CVI of 1.00 and the alpha reliability of .89. The statistics used for data analysis was Exploratory Factor Analysis : EFA.

The research results revealed as follows.

1. The building of factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region consisted of 5 factors and 43 indicators. Each factor had number of indicators as follows: 1) leadership, 9 indicators, 2) achievement oriented, 8 indicators, 3) continuous quality improvement, 9 indicators, 4) building network, 9 indicators, and 5) safe environment management, 8 indicators,

2. The factor analysis found the weight values of 43 indicators for integrated administration of basic education school under Primary Educational Service Area Office Central Region passing the criterion of >.50. Most indicators appeared to be in their original factors. Only 1 indicator, Education school administrators promoting exchanging interactions by managing activities regularly, of the building network factor was moved to the safe environment management factor.

3. The results of the evaluation and confirm the appropriateness of the factors and indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region found every expert confirmed that all indicators for integrated administration of basic education school administrators under Primary Educational Service Area Office Central Region were appropriate, except the one of the safe environment management factor, Education school administrators promoting exchanging interactions by managing activities regularly, most experts opinioned it should be in the building network factor.

Keywords : Factors and indicators, Integrated administration

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันเป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้พัฒนาให้โลกเล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็น ที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านบริหารองค์กรจากเดิมไปสู่กระบวนทัศน์[1] ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะโลกที่ไร้พรมแดนของยุคการสื่อสารได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อองค์ประกอบด้านต่างๆ ขององค์กรให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขึ้น ได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแบบแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ๆ มีการเน้นการใช้ทีมงานองค์กรจะมีบุคลากรที่เป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความรู้สูงขึ้น องค์กรจะเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและการเข้าถึงสารสนเทศ (Technology and Access to Information) เกิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึง และการใช้ข้อมูลร่วมกันได้รวดเร็วมากขึ้น [2]

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศอาทิกระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรีความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆสภาวการณ์ด้านต่างๆทั้งเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้านเช่นปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขันคุณภาพการศึกษาความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นต้นทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข [3] อีกทั้งความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อวิถีชีวิตทัศนคติและความเชื่อในสังคมตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมการบริโภคของคนในประเทศปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษา โดยมีแนวคิดในการปฏิรูปการบริหารและการจัดการของภาครัฐ เริ่มต้นจากกระทรวงศึกษาธิการนายกรัฐมนตรีใช้มาตรา 44 ในการออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคและคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่องการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคเพื่อแสดงให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคนั้นมีความจำเป็นเร่งด่วนและส่งผลต่อการขับเคลื่อนการศึกษาซึ่งโครงสร้างเดิมที่ดำเนินการอยู่ก็สามารถดำเนินการได้แต่ไม่ทันเวลา โดยมอบหมายกระทรวงศึกษาธิการมีการบูรณาการงานระดับพื้นที่ เนื่องจากพบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารจัดการแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคนั้นจะพบว่ามีปัญหาเรื่องการบูรณาการในการดำเนินงานของระดับพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา แม้กระทั่งโรงเรียนในระดับเดียวกันก็ยังไม่เชื่อมโยงอีกทั้งโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ไม่ได้รับการพัฒนาจากการบริหารจัดการโดยสิ้นเชิงเนื่องจากต่างคนต่างบริหารจัดการแม้ว่าทุกหน่วยงานจะได้รับแนวทางและนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการแต่เมื่อถึงเวลาดำเนินการจริงจะไม่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันทำให้ยากต่อการบูรณาการระดับพื้นที่ [4]

นอกจากนี้ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังขาดประสิทธิภาพแล้ว การดูการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษามีแนวโน้มเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ที่สำคัญการบริหารงานของหน่วยงานขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา และความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล [5]

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึงโดยมีการปฏิรูประบบบริหารจัดการการศึกษาโดยปรับรูปแบบการบริหารการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา จัดสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะกับวัยรวมถึงการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร [6]

ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้บริหารจะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ซึ่งปัจจุบันได้เกิดแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารที่หลากหลายขึ้น มุ่งเน้นการบูรณาการให้ผสมผสานกลมกลืน การบริหารเชิงบูรณาการ จึงมีความสำคัญและความจำเป็นในปัจจุบันเพราะการบริหารเชิงบูรณาการช่วยทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สร้างความตระหนักของบุคลากรในการทำงานโดยเน้นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลสร้างทีมงานแบบบูรณาการ เน้นเป้าหมายและประโยชน์ขององค์กร สร้างพลัง

ให้บุคลากร ลดความสูญเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพของงานลดความเสี่ยงในการทำงาน ทำให้บุคลากรปลอดภัย จัดลำดับความสำคัญของระบบงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร บุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้เพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประหยัดเวลา การเงินและกำลังคน ปรับปรุงกระบวนการภายในและการสื่อสารในองค์กร[7] อีกทั้งการบริหารเชิงบูรณาการ ยังเน้นการบริหารเชิงอนาคตที่มีการวางแผนป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น มีกระบวนการที่ชัดเจน ที่ช่วยบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรยอมรับในคุณภาพที่เกิดขึ้น ตลอดจนเกิดความสุข ความปลอดภัย เพราะได้รับการดูแลป้องกันเป็นอย่างดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล [8]ตอบสนองโลกาภิวัตน์ที่เน้นความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานเน้นมุมมองที่แตกต่าง ไม่แยกส่วนแต่พิจารณาแบบองค์รวมทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งระบบ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ปรับปรุงระบบการคิด และสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย [9]ช่วยยกระดับการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาขององค์กร ช่วยให้มีช่องทางหลากหลายในการสื่อสาร สร้างระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง ให้บุคลากรเกิดความสุขและความปลอดภัย สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรอื่นๆ[10]ที่สำคัญการบริหารเชิงบูรณาการสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมเชิงกระบวนการ ช่วยทำให้การจัดสภาพแวดล้อมเกิดความปลอดภัยแก่บุคลากร ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ยกระดับคุณภาพการศึกษา ตอบสนองต่อการบริหารยุคใหม่ที่ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้การจัดการเชิงนโยบายและการบริหารงานมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมและลดปัญหาและความเสี่ยงต่างๆในองค์กร[11] ดังนั้นจะเห็นว่าการบริหารเชิงบูรณาการนับว่ามีความสำคัญดังกล่าว และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดจากบริหารเชิงบูรณาการของดอลลิ่ง(Dalling)[9]ดักกลาส (Douglas) [12]มากิวร์(Maguire)[13]และโอไบร์อัน(O'Brien)[14]สรุปเป็นองค์ประกอบของการบริหารเชิงบูรณาการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างเครือข่ายและ 5)การจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบงานวิจัยเป็นการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการ เนื่องจากเห็นว่าเป็นการบริหารงานแนวใหม่เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของตนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง

3. เพื่อประเมินยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น3 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงบูรณาการ และแนวคิดกับการวิเคราะห์องค์ประกอบรวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10คน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง จำนวน 430 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair; et al. 2006:102) และนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และขั้นตอนที่ 3 การประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 43 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้ 8ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายมีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ และ5) องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดิม มีเพียงตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและได้รับการจัดเข้ามาในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้น โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานที่ยึดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก (0.840) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นและขวนขวายหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (0.839) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (0.662) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างเครือข่ายมีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก (0.775) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดตั้งเครือข่ายในรูปแบบต่างๆ อาทิ ชมรม สมาคม เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือโรงเรียน (0.761) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรเพื่อคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันในการเป็นสมาชิกในเครือข่าย (0.621) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำมีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน (0.798) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (0.778) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรโดยใช้แรงจูงใจอย่างสร้างสรรค์ (0.618) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยมีตัวบ่งชี้จำนวน 9ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดบริการปฐมพยาบาล และการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัยที่เกิดขึ้นแก่บุคลากร (0.795) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือจัดประสบการณ์การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน (0.790) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบดูแลวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย (0.679) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ผลงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่าง (0.757) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักของการประกันคุณภาพการศึกษา (0.755) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงงานให้เกิดคุณภาพจากงานระดับเล็กไปสู่งานระดับใหญ่ (0.503) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

3. ผลการประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง พบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางมีความเหมาะสมทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรอยู่ในองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายเหมาะสมกว่า

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าองค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 43 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายมีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 1 ผลการสร้างองค์ประกอบ

และตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานที่ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นให้การบริหารงานมีการบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ ตลอดจนกลยุทธ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ อีกทั้งการบริหารเชิงบูรณาการ นับว่ามีความสำคัญเพราะตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ลดความซ้ำซ้อนและช่วยลดค่าใช้จ่าย ลดความขัดแย้งกันของบุคลากรในองค์กรสร้างความสอดคล้องด้านการสื่อสาร อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เพิ่มความเข้าใจและความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของลีและคนอื่นๆ(Lee & Others)[15]ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการว่ามีความสำคัญช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และทำให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของเดล(Dale) [16] ได้สรุปถึงความสำคัญการบริหารเชิงบูรณาการช่วยลดความซ้ำซ้อนและช่วยลดค่าใช้จ่ายช่วยลดความขัดแย้งกันมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายของงานตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำงานงานแก่บุคลากรพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของเบนยัส (Benyus) [17]ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการว่าช่วยพัฒนาความเป็นเลิศในการวางแผนการจัดการ และการดำเนินงานของผู้บริหาร เพิ่มผลิตผลและผลิตภาพที่ดีรวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะภาวะผู้นำนับว่ามีความสำคัญช่วยดูแลรักษาและให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพเป็นที่ปรึกษาและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งความสำเร็จของงานตามเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ (Nandram) [18]ที่ว่าผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและมีความมุ่งมั่น จะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง บุคลากรมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น [19]

ขณะเดียวกันการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการทำงานที่มีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จโดยยึดเป้าหมายหรือผลงานเป็นหลัก ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน มีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบและปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อผลสำเร็จของงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ[20]ในทำนองเดียวกันการมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้บุคลากรทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวมบุคลากรทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นระบบเกิดความรอบคอบโดยไม่ประมาท[21]อีกทั้งการปรับปรุงคุณภาพอย่างตัวเนื่องนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะเป็นการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน วิธีการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อทำให้งานที่ปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตลอดจนบุคลากรในองค์กรโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ [22]สอดคล้องกับแนวคิดของคาเรน และไมค์(Karen & Mike)[23]ที่กล่าวถึงความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องช่วยทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ ลดความสูญเสียของต้นทุน ปรับปรุงการออกแบบผลผลิตและการบริหารให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .50 ขึ้นไปโดยตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดิม มีเพียงตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นตัวบ่งชี้ของ

องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและได้รับการจัดเข้ามาในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้น โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานที่ยึดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก (0.840) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นและขวนขวายหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (0.839) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (0.662) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการ เพราะการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเพื่อทำให้บุคลากรยอมรับนับถือและเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารตลอดจนเชื่อมั่นต่อผลงานที่ทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และเป็นที่รู้จักแก่ประชาชนโดยทั่วไป บุคลากรสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างในการทำงาน อีกทั้งการมุ่งผลสัมฤทธิ์นับว่ามีความสำคัญทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีและถูกต้องให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่าสอดคล้องกับแนวคิดของแลมและคนอื่นๆ (Lam and Others.)[24]ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีและถูกต้องด้วยความอดทนขยันตรงต่อเวลาทำให้เกิดความรับผิดชอบงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของจีโอร์ดาโนและคนอื่นๆ (Giordano &Others)[21] ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวมช่วยรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบและทำงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างเครือข่ายมีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก(0.775) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดตั้งเครือข่ายในรูปแบบต่างๆ อาทิ ชมรม สมาคม เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือโรงเรียน(0.761) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรเพื่อคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันในการเป็นสมาชิกในเครือข่าย (0.621) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการเพราะการสร้างเครือข่ายทำให้สถานศึกษาเกิดความเข้มแข็งเนื่องจากมีการระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ตลอดจนด้านการตรวจสอบดูแลพฤติกรรมของนักเรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายนับว่ามีความสำคัญทำให้สถานศึกษาสามารถวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคตเกิดเวทีแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรมเกิดความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของวิลล์(Will) [25] ที่กล่าวถึงความสำคัญของเครือข่ายว่าช่วยทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืนเพิ่มความเข้มแข็งให้ชุมชน และทำให้เกิดความสามัคคีเกิดกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมทุนสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ [26] ที่กล่าวถึงความสำคัญของเครือข่ายว่าช่วยทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร ด้วยกัน และสื่อสารข้อมูลระหว่างกันได้ สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายร่วมคิดร่วมทำเป็นพลังในการทำงาน เกิดความสามัคคีกลมเกลียวทำให้เกิดความเชื่อถือและการยอมรับ และช่วยแก้ปัญหาการทำงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำมีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน(0.798) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (0.778) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรโดยใช้แรงจูงใจอย่างสร้างสรรค์ (0.618)มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการเพราะภาวะผู้นำเป็นหัวใจของการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อบุคลากร สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นหลัก เป็นผู้กำกับดูแล อำนวยความสะดวก ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยเน้นผลงานที่มีคุณภาพอีกทั้งภาวะผู้นำของการบริหารแบบบูรณาการ เช่น มีคุณลักษณะสำคัญ ยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณรงค์วิทย์ แสนทอง [27] ที่ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะช่วยให้บุคลากรทำงานเป็นทีม บุคลากรไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของนานดราม (Nandram) [18] กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ช่วยดูแลรักษาและให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นแบบบูรณาการ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยมี ตัวบ่งชี้จำนวน 9ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดการบริการปฐมพยาบาล และการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัยที่เกิดขึ้นแก่บุคลากร(0.795) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือจัดประสบการณ์การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน (0.790) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบดูแลวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย (0.679) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการเพราะเป้าหมายสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการคือการเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิดของแบรดฟอร์ดและบุรค (Bradford & Burke) [1]ที่ได้สรุปความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยว่าทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและนักเรียนมีปลอดภัยในการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิดของอาร์เทอร์ (Arter) [28] ที่สรุปว่าการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

2.5 องค์ประกอบที่ 5ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ผลงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่าง (0.757) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักของการประกันคุณภาพการศึกษา (0.755) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงงานให้เกิดคุณภาพจากงานระดับเล็กไปสู่งานระดับใหญ่ (0.503) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะองค์ประกอบด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องนับว่ามีความสำคัญ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการเพราะช่วยให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีการวางแผนงานอย่างเหมาะสม มีการตรวจสอบความก้าวหน้า ช่วยลดปัญหาและข้อผิดพลาดและค่าใช้จ่าย มีการแก้ไขปรับปรุงปัญหาอยู่ตลอดเวลา มีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เน้นผลผลิตที่ดีที่สุดเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของฟลัด(Flood)[29]ที่ให้ความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องช่วยปรับปรุงระบบการทำงาน วิธีการทำงานหรือพฤติกรรมในการทำงานเพื่อทำให้งานที่ปฏิบัติของตนเองหรือทีมงานสามารถตอบสนองความต้องการของ

ผู้รับบริการโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงาน ผลผลิตหรือการบริการสอดคล้องกับแนวคิดของไฟเยอร์และคนอื่นๆ (Fryer and others) [22] ที่สรุปถึงความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีวิเคราะห์ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีคุณภาพ การใช้กระบวนการทางสถิติเพื่อการควบคุมคุณภาพ

3. ผลการประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง พบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางมีความเหมาะสมทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรอยู่ในองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายเหมาะสมกว่าโดยใช้ขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน เป็นวิธีแบบผสม (Mix Methodology) ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง อีกทั้งการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ใช้เอกสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะเอกสารภาษาไทยมีจำนวนน้อย ต้องศึกษาเอกสารจากต่างประเทศจำนวนมาก ซึ่งนับว่ามีความถูกต้องและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเป็นอย่างดีผลวิจัยดังกล่าวนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของรวิรัตน์โสธรพิทักษ์กุล [30] ที่ศึกษาองค์ประกอบของการประยุกต์งานวิจัยเพื่อการบริหารโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการประยุกต์งานวิจัยเพื่อการบริหารโรงเรียนและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการประยุกต์งานวิจัยเพื่อการบริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ได้แก่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่าเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลวิจัยของประยูร เจริญสุข [31] ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ปรากฏว่าได้องค์ประกอบงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปรากฏว่าตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลวิจัยของจิรัชฌา วิเชียรปัญญา [32] ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลวิจัยพบว่าสามารถยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์รวมอันดับสูงสุดโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานที่ยึดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง จึงควรตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและเน้นผลงานเป็นสำคัญ

1.2 องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์รวมอันดับรองลงมาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ระดมทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ดังนั้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรคิดโครงการใหม่ๆที่น่าสนใจโดยระดมทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์รวมอันดับสาม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพพร้อมทั้งมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดและความสนใจ เพื่อให้การทำงานเกิดคุณภาพ

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการไปเผยแพร่แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสืบไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการในหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานครหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารเชิงบูรณาการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยการบริหารเชิงบูรณาการในรูปงานวิจัยอื่นๆ อาทิ การหาความสัมพันธ์ หรือการศึกษาเป็นรายกรณี การพัฒนารูปแบบ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] Bradford, D.L. and Burke, W. (2005). *Organization Development*. San Francisco : Pfeiffer.

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

[3] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. (ฉบับที่ 12) กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

[4] กระทรวงศึกษาธิการ.(2559).*แถลงข่าวการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค*. สืบคนเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2559 จากwww.moe.go.th/websm/2016/mar/135.html.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.

[6] กระทรวงศึกษาธิการ (2559).*นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ*.สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2559 จาก www.moe.go.th/websm/2016/mar/135.html.

[7] Kettunen, Juha. (2015, November). *Integrated Management Approaches in Higher Education*. US-China Education Review . 5 (11) : 707-717.

[8] Katarína,Cekanova, (2015).*Integrated Management System* .University of Technology in Bratislava. Leadership. 23 (36) : 344-356.

[9] Dalling, Lan. (2007). "*Integrated Management Definition"*, Chartered Quality Institute Integrated Management Special Interest Group, 3(2) : 12-23.

[10] Holm, Tove. & Others. (2015,November).*Integrated Management Systems for Enhancing Education for Sustainable Development in Universities*. Journal of Cleaner Production. 2 (106): 155–163.

[11] Nouri, Jafar. & Others. (2010). *Advantages of Integrated Management System in Educational Centers*. Journal : Food, Agriculture and Environment. 8, (3): 1259-1264.

[12] Douglas, Glen, D. (2000*). Integrated Management Systems in Small and Medium Enterprises*. Total Quality Management,11(4): 686–690.

[13] Maguire ,Steve. (2016).*Integrated Management*. Montreal, Quebec :The Marcel Desautels Institute for Integrated Management (MDIIM).

[14] O'Brien, Moira. (2008). *Holistic Management*. New York : Island Press.

[15] Lee, Thomas & Others. (1999). *Integrated Management System*. New York : John Wiley &Sons.

[16] Dale, Barrie G. (1994). *Managing Quality*. (2thed). London: Prentice Hall.

[17] Benyus, Janine. (1997). *Holistic Management* . New York : William Morrow.

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

[19] เทื้อน ทองแก้ว. (2557, 12 กันยายน).*การบริหารเชิงบูรณาการ (CEO)*. สืบค้นเมื่อ12 กันยายน 2559 จากhttp://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005006.doc.

[20] Bell, B.S., & Kozlowski, W.J. (2002). Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self-Efficacy, Performance, and Knowledge. *Journal of Applied Psychology*,87(3):497-505.

[21] Giordano, Peggy C.& Others.(2008). "Adolescent Academic Achievement and Romantic Relationships". *Social Science Research*. 37 (1): 37–54.

[22] Fryer, Karen J and Others. (2007). *"Critical Success Factors of Continuous Improvement in the Public Sector*: A Literature Review and Some key Findings" . Total Quality Management.19 (5): 497–517.

[23] Karen Martin; Mike Osterling.(2007). *The Kaizen Event Planner*. New York: Productivity Press.

[24] Lam, S.F. and Others.(2004). *"The Effects of Competition on Achievement Motivation in Chinese Classrooms"*. Educational Psychology. 74 (2): 281–296.

[25] Will ,Kintish. (2015).*6 Reasons Why You Should Network*. New York : Sage.

[26] สถาบันนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้.(2559).*ประโยชน์ของเครือข่าย*.สืบค้นเมื่อ12 กันยายน 2560 จากwww.il.mahidol.ac.th/e-media/computer/network/net_network2.html.

[27] ณรงค์วิทย์ แสนทอง.[ออนไลน์]. (2559,18 กันยายน). *HR บูรณาการกับการบริหารองค์กรยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ12 กันยายน 2560 จาก http://peoplevalue.co.th/91/

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

[29] Flood, Robert L. (1993). *Beyond TQM*. Chichester: John Wiley & Sons.

[30] รวิรัตน์ โสธรพิทักษ์กุล. (2558).*รูปแบบการประยุกต์งานวิจัยเพื่อการบริหารโรงเรียน*.วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 15(3) :50-59.

[31] ประยูร เจริญสุข. (2553). *พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[32] จิรัชฌา วิเชียรปัญญา (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.ปริญญาศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

A development of an enrichment curriculum to enhance instructional management competency of vocational teachers.

ประกิต ปอคูสุวรรณ[1], สุเมธ งามกนก[2], สมพงษ์ ปั้นหุ่น[3]

Prakit Porkusuwan[1] , Sumet Ngamkanok[2], Sompong Panhoon[3]

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]อาจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : October 15,2018

Revised : November 20,2018

Accepted : January 4,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนามีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) วิเคราะห์สมรรถภาพ และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และ 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใช้การฝึกอบรมครูเป็นเวลา 30 ชั่วโมง มีการสอบวัดสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนก่อนและหลัง และ การติดตามหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เพื่อรับทราบผลพัฒนาการและความคงทนความรู้ ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา มี 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ใช้ประเมินความต้องการจำเป็น และกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มและการเลือกแบบสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ฉบับได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็น แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินทักษะ เครื่องมือทั้ง 4 ฉบับมีความตรงเชิงเนื้อ และความเชื่อมั่นสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยายได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) ความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลโดยผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่า ความรู้และเจตคติเกี่ยวกับสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครู มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์สามารถพัฒนากลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้ และเจตคติสูงขึ้นทุกคน โดยมีคะแนนพัฒนาการอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก สำหรับด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก หลังจากการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน คะแนนทั้ง 2 ส่วนลดลงเล็กน้อยแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

The purpose of this study was to 1) analyze the competency and needs of vocational teachers in enhancing instructional management competency, 2) develop a curriculum to enhance teaching management competency of vocational teachers and 3) study the effect of using the curriculum to enhance teaching management competency of vocational teachers. The training period was 30 hours and a follow-up for a period of one month to evaluate the results of the development and durability of the sample concerning knowledge, attitude, and skills. The samples consisted of needs assessment and sampled 30 voluntary teachers in the Eastern Institute of Vocational Technology. There were 4 research instruments, namely a needs assessment form, a test, an attitude assessment form and a skills assessment form, which all had content validity and reliability. The data was analyzed by descriptive statistics namely, frequency, percentages, means, standard deviation, relative gain score and content analysis.

The findings revealed the followings:

1) Needs analysis revealed teachers needs on enhancing teaching management competency of vocational teachers in vocational technology, namely preparing lesson plans, classroom management skills, learning management, information technology in education, moral and ethical integration, classroom research, assessment and evaluation of learning.

2) An enriched curriculum to enhance instructional management competency of vocational teachers consisting of principles, aims, contents, learning activities, teaching activities, instructional media and assessment. The results of the evaluation by experts were found that the course is appropriate and can be implemented in actual practice.

3) The implementation results of the enriched curriculum to enhance instructional management

competency of vocational teachers revealed that knowledge and attitude concerning instructional management of teachers had effectiveness on the set criteria, so it could be developed for higher knowledge and attitude. All of the samples obtained gained scores at the high to very high level. It was found that the occupational skill was at the high level. The follow up one month after the training revealed that the scores for knowledge and skills were slightly decreased, however, the scores were still in the high level and the samples reflected satisfaction towards the training course at the highest level.

Keywords: Training Program

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ได้ระบุว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และมาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ผลการศึกษาผลการดำเนินงานในรอบ 9 ปี ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา (พ.ศ.2542-พ.ศ.2551) [1] เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับอาชีวศึกษาพบว่า ด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และ สถานประกอบการ ขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ดังนั้นสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องนำไปฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ยิ่งไปกว่านั้นกำลังคนที่ผลิตออกมาขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ทักษะด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) การใช้คอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงขาดคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานจริงบางประการ เช่น การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การแก้ไขปัญหาในงาน การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยัน มีวินัยตรงต่อเวลา ภาวะผู้นำ ด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงลักษณะงาน หรือความต้องการของสถานประกอบการ

ด้านการบริหารจัดการ กฎหมายการศึกษาที่มีผลใช้บังคับแล้วยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบการเสริมสร้างความรู้และมาตรการบังคับใช้ให้แก่ฝ่ายปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานส่วนกลางบังคับใช้กฎหมายการศึกษาโดยเน้นการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรมากกว่าการปฏิรูปคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรการศึกษายังไม่ชัดเจนว่าจะให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ควรที่จะศึกษาต่อในระดับสูงหรือเข้าทำงาน ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง ด้านครูผู้สอน สถาบันอาชีวศึกษาขาดแคลนครู คณาจารย์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ทำให้สูญเสียอัตราครูไปจำนวนมาก อีกทั้งบัณฑิตครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์บางส่วน หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วไม่ประกอบอาชีพครูส่งผลให้เกิดการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาพบว่า หลายเรื่องประสบผลสำเร็จ และหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ที่พบว่ามีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมในด้านครู อาจารย์ พบว่า มีปัญหา ขาดแคลนครู คณาจารย์ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ ในด้านการบริหารจัดการ พบว่ายังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง [2] โรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการยกระดับมาตรฐานความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

จากการรายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [2] ได้ระบุปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่พบในสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน ซึ่งด้านที่เกี่ยวข้องกับครูคือ ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากจนทำให้สนใจในการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง ครูขาดความรู้และเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูขาดการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการพัฒนา ครูได้สอนวิชาที่ไม่ได้ตรงกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษามา ครูมีภาระงานอื่นมากนอกจากงาน ประการสุดท้าย การพัฒนาการอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูมีปัญหา 6 ประการ คือ ประการแรกมีสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่จัดการเรียนการสอนโดยแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มตามศักยภาพ ประการที่สองครูยังใช้การบรรยายแบบครูเป็นศูนย์กลางและใช้สื่อการสอนน้อย ประการที่สามครูส่วนใหญ่จัดทำแผนการเรียนรู้หรือมีแผนการเรียนรู้แต่ไม่ได้จัดการเรียนรู้ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ประการที่สี่การเรียนการสอนไม่ได้ฝึกผู้เรียนได้นำข้อมูลจากประสบการณ์จริงมาคิดวิเคราะห์ แต่เน้นการคัดลอกเนื้อหาจากเทคโนโลยีและอินเตอร์เน็ต ประการที่ห้าเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน และประการที่หกจำนวนผู้เรียนต่อห้องมากเกินไป จึงทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่ามี 5 ประการ คือ ประการที่หนึ่งครูใช้สื่อการสอนไม่หลากหลาย ส่วนใหญ่ใช้สื่อสำเร็จรูปที่เป็นหนังสือแบบเรียน ประการที่สองครูขาดความรู้และทักษะในการผลิตและ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ได้รับจากส่วนกลางไม่ตรงกับเนื้อหาและความต้องการของครู จึงไม่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ทั้งยังไม่มีห้องปฏิบัติการหรืออุปกรณ์ที่จะใช้กับสื่อที่ได้รับ ประการที่สี่สถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอนเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่ต้องนำไปใช้ในด้านอื่นที่จำเป็นและเร่งด่วนมากกว่า และประการที่ห้าครูขาดทักษะในการเลือกใช้สื่อหรือไม่มีส่วนร่วมในการจัดซื้อสื่อ ทำให้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา พบว่า ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลไม่เหมาะสมเนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการวัด ประเมินผลการเรียน ครูขาดทักษะในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล

การพัฒนาสมรรถภาพการบริหารหารการจัดการเรียนการสอนของผู้ที่ทำหน้าที่ครูนั้น มีหลายรูปแบบ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถภาพครู สรุปได้ดังนี้ [3] 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specificational Competency) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด 2) รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) กำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล 3) วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้อง

กับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development /Inside based Development) เป็นสำคัญ 4) วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา 5) การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเหลือครูให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่ช่วยครูไม่ต้องเดินทางออกจากพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล และสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดแก่ผู้เรียนและสามารถนำไปเลื่อนวิทยฐานะให้ตนเองได้

งานวิจัยนี้ใช้วิธีพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรม โดยการพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรมนั้น มีรูปแบบที่สำคัญ 2 รูปแบบ คือ 1) การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) 2) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการอบรมแบบการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT) และผู้วิจัยยังได้ศึกษาเรื่องการเรียนแบบผสมผสาน ซึ่งหมายถึง การเรียนโดยการผสมผสานระหว่างการเรียนแบบดั้งเดิมหรือแบบพบกันในชั้นเรียน (Face to face) กับการเรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่ยุคของเทคโนโลยีชั้นสูง ยุคแห่งสังคมเครือข่าย ดังเช่น ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวไว้ในอนาคตภาพของสังคมไทยในทศวรรษหน้า โดยเป็นการอบรมที่ผสมผสาน Blended Learning ซึ่งครูยุคใหม่ต้องใช้เทคโนโลยีต่างๆเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และผู้วิจัยคาดหวังว่ากระบวนการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สามารถเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูให้ดีขึ้นได้ เพราะหลักสูตรมีการพัฒนาครู ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และในกระบวนการพัฒนามีการใช้การอบรมแบบผสมผสาน Blended Learning ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในหลักสูตรอบรม ซึ่งจะทำให้ครูมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถภาพด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 (R1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature review) และประเมินความต้องการ ความจำเป็น (Needs Assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และสังเคราะห์ข้อมูลการบริหารการจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2 ประเมินความต้องการ ความจำเป็น (Needs Assessment) สมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน

ตอนที่ 2 (D1) การสร้างหลักสูตรและตรวจสอบหลักสูตรก่อนนำไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบทดสอบทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

แบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้ารับการอบรม ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างหลักสูตรอบรมตามแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler's end-means model) โดยกำหนดเป้าหมายสุดท้ายของหลักสูตร ซึ่งหมายถึง สมรรถภาพและกำหนดวิธีการ ประกอบด้วย เนื้อหาของหลักสูตรและกิจกรรมผ่านช่องทางการฝึกอบรม กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ คือ สำรวจข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ความต้องการของครูผู้สอน ออกแบบหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ตอนที่ 3 (R2) นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อเก็บผลการวิจัยโดยหาประสิทธิภาพของหลักสูตร จากการทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทดสอบทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม

ตอนที่ 4 (D2) เป็นการปรับปรุงหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้จริง ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น รวมกับผลที่เกิดจาก R2 นำไปปรับหลักสูตรที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สมรรถภาพด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ สมรรถนะของครูผู้สอนของ สพฐ. ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ออกมาเป็น 7 เนื้อหาสาระสำคัญ คือ การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งนำผลการการสังเคราะห์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความสอดคล้องกับการการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูแล้วพบว่าสอดคล้องทั้ง 7 เนื้อหาสาระสำคัญ และได้นำไปประเมินความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก นั้นได้พบว่า ทุกหน่วยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในช่วง 0.598 - 0.718 หมายความว่า ทุกสมรรถนะ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครู เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา อันดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน อันดับที่ 4 การเตรียมแผนการสอน อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อันดับที่ 6 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม และ อันดับที่ 7 การทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) หัวข้อการฝึกอบรม 4) เนื้อหาการฝึกอบรม 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม 7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 คือ 5.00 ได้แก่ เนื้อหามีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหามีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ มีการสรุปและการนำความรู้จากอบรมประยุกต์ใช้ มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้

ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 คือ 4.80 ได้แก่ จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมตลอดการอบรม บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความยากง่ายและเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ

3. การศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ได้ผลการทดลองหลักสูตรอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และวัดเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร คำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และประเมินด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่า

3.1 ด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3.1.1 คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป คือ 59.61% แปรผลได้ว่ามีพัฒนาการด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยหน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 64.71% หน่วยที่ 5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ 59.65% และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีคะแนนลดลง จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.1.2 คะแนนพัฒนาการด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้น คือ 95.24 % แปรผลได้ว่ามีพัฒนาการด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยหน่วย 3 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 96.67 % หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ 93.82% และในการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีผลคะแนนลดลงจากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.1.3 คะแนนด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาการปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 คือ 4.90 โดยหน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 และหน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.83

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจมาก ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินมากที่สุด คือ การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการจัดการสอน 4.80 และในส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินน้อยที่สุด คือ การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ครูเข้าใจการจัดการสอน มากขึ้น 4.57

หลังจากได้ใช้หลักสูตรแล้วได้มีการปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร โดยปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม มีการ แจกแจงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาออกมาเป็นข้อย่อยๆ มีการแยกจุดประสงค์ออกจากกันเป็นหลายข้อเนื่องจากของเดิมนั้นจะเป็นจุดประสงค์ข้อใหญ่ๆที่มีจุดประสงค์ย่อยรวมกันมากเกินไป มีการปรับเนื้อหาให้มีความใกล้เคียงกัน

เนื่องจากเนื้อหาไม่เท่ากันทำให้ใช้เวลาในแต่ละหน่วยไม่เท่ากันจึง มีการเพิ่มรายละเอียดในใบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาให้มากขึ้นและเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการอบรมให้มากขึ้นในช่วงกิจกรรมการเรียนรู้มีการเพิ่มทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาการปฏิบัติมากขึ้นและประเมินการฝึกอบรมจากผลงานการฝึกอบรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถก่อเกิดการพัฒนาด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เกี่ยวกับสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่าด้านสมรรถนะของครูผู้สอนนั้นสามารถวิเคราะห์ได้ 7 สมรรถนะคือ การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งทั้ง 7 สมรรถนะนั้นผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ครอบคลุมกระบวนการทำงานของครูในการบริหารการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้นผู้วิจัยได้ประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา แล้วได้พบว่า ทุกหน่วยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในช่วง 0.598 - 0.718 หมายความว่า ทุกสมรรถนะ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครู เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา อันดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน อันดับที่ 4 การเตรียมแผนการสอน อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อันดับที่ 6 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม อันดับที่ 7 การทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ทุกสมรรถนะนั้นมีความจำเป็นต่อสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา โดยสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งหมายถึงความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูอาชีวศึกษามีความต้องการมากที่สุด

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้นได้สร้างเป็นหลักสูตร มีทั้งหมด 7 หน่วยคือเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การเตรียมแผนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 คือ 5.00 ได้แก่ เนื้อหามีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหามีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ มีการสรุปและการนำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาจากอบรมประยุกต์ใช้ มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้ ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมีความเหมาะสมเป็นลำดับที่ 2 คือ 4.80 ได้แก่ จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม การ

แจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมตลอดการอบรม บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความยากง่ายและเหมาะสมกับระดับของ ผู้เข้าอบรม ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ

ผลโดยรวมของการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาทั้งหมด 7 หน่วยคือ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การเตรียมแผนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ได้มาดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นดำเนินการโดยศึกษาข้อมูล ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนและปัญหาในการสอนคิดวิเคราะห์ การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานแล้วได้นำข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวมาสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของทาบา [4] ซึ่งผู้วิจัยได้ยกร่างหลักสูตรประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผลของหลักสูตรจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตรเนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และจัดเตรียมเอกสารประกอบหลักสูตรพร้อมนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ผลการตรวจสอบหลักสูตรพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความสอดคล้องสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในครั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรของทาบา [4] โดยได้เสนอว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ (2)กำหนดจุดมุ่งหมาย (3) การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร (4) การจัดระบบเนื้อหา (5) การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ (7) การกำหนดสิ่ง ที่จะประเมิน สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรที่สร้างขึ้นได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นไปตามองค์ประกอบหลักของหลักสูตร และผลจากการนำหลักสูตรและคู่มือ เอกสารประกอบการสอนไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจพบว่า ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมมีมากจนถึงมากที่สุด ในขณะเดียวกันความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรในแต่ละด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอนแนวทางการจัดพัฒนาหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่ [5]

3. ผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา นั้นพบว่า หลังจากใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาแล้ว ได้ผลซึ่งแยกเป็น หัวข้อการอภิปราย ออกเป็น 3 ประเด็น คือ 3.1 ด้านความรู้ 3.2 ด้านทักษะ 3.3 ด้านเจตคติ ดังนี้

3.1 ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรม ของหน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 64.71% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะครูผู้สอนเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเพิ่มความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้นจากความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบการอบรมที่มีเนื้อหาที่มีความพร้อมและความสมบูรณ์ในความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดีขึ้น พร้อมทั้งมีสิ่งเร้าด้วยการเรียนด้วยการเรียนแบบ

ผสมผสาน Blended Learning และมีการให้ครูผู้เข้ารับการอบรมทำแบบฝึกหัด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของธอร์นไดค์ (Thorndike) (Gredler, 1997, p. 24) ซึ่งมีกฎการเรียนรู้ที่สำคัญคือ 1 กฎแห่งผล (Law of effect) 2 กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) 3 กฎแห่งการฝึกหัด (Law of exercise) และผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูผู้เข้าอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยทั้งหลักสูตรเท่ากับ 59.61 หมายถึงหลักสูตรนี้มีผลทำให้ครูมีพัฒนาการทางด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในการบริหารการจัดการสอนอยู่ในระดับสูง

3.2 ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วย 3 การจัดการการเรียนรู้ มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 96.84% ซึ่งหมายถึงการฝึกอบรมตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเพิ่มเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในด้านการจัดการการเรียนรู้ให้สูงขึ้นจากเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบการอบรมที่มีการกระตุ้นความเป็นครูที่จะมีเมตตาต่อนักเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน เก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดีขึ้นโดยเฉพาะในหน่วยที่ 3 เรื่องการจัดการการเรียนรู้นี้ พร้อมทั้งมีการอบรมแบบผสมผสาน Blended Learning ช่วยในการจัดการการเรียนรู้ เพื่อเป็นตัวอย่างให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนด้วย และนอกจากนี้ยังมีการให้ครูผู้เข้ารับการอบรมฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในการบริหารการจัดการสอนได้ และผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูผู้เข้าอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยทั้งหลักสูตรเท่ากับ 67.08 หมายถึงหลักสูตรนี้มีผลทำให้ครูมีพัฒนาการทางด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง

3.3 ผลคะแนนทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา นั้นหน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.96 ซึ่งหมายถึงการฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเพิ่มสมรรถนะทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่จะนำไปใช้ในการบริหารการจัดการสอนให้สูงขึ้นมากกว่าทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบการอบรมแบบผสมผสาน Blended Learning ที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอบรม ซึ่งทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากกว่าด้านอื่น และยังเป็นตัวอย่างการฝึกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนอีกด้วย

การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษามีความสำเร็จ ได้แก่ การดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอน ตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของ Taba ,วิชัย วงษ์ใหญ่,มาเรียม นิลพันธุ์ และ Tyler [4, 6, 7, 8] นอกจากนั้นแล้วเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของครูผู้เข้ารับการอบรม เพราะเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดโดยการสำรวจความต้องการของครู และนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ใช้การรับสมัครผู้เข้าอบรมจากความสมัครใจ ประกอบกับการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรอบรู้เฉพาะด้านตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งกระบวนการฝึกอบรมใช้การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-the-Job Training) และการเรียนรู้โดยใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนั้นการออกแบบการอบรมยังใช้รูปแบบการอบรมเป็นแบบผสมผสาน Blended Learning ที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ

อบรม ซึ่งทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาทักษะในการบริหารการจัดการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และยังมีตัวอย่างการฝึกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างดีในการอบรม

ในการอบรมในครั้งนี้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจเข้ามารับการอบรมจากการสมัครใจของตนเอง เนื่องจากมีความสนใจในหัวข้อที่จะอบรม แต่จะมีส่วนที่เป็นทฤษฎีซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนไม่ได้ให้ความสนใจ วิทยากรต้องมีการใช้วิธีการชักจูงโดยกระตุ้นความคิดในจิตวิญญาณความเป็นครูของครูผู้เข้ารับการอบรมในการเพิ่มเจตคติในการบริหารการจัดการสอนเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติในการบริหารการจัดการสอนที่ดีขึ้นในการที่จะเพิ่มความสนใจในส่วนเนื้อหาส่วนที่เป็นทฤษฎีความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

การนำหลักสูตรการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้ควรจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 เนื่องจากการอบรมตามหลักสูตรนี้ ประสบความสำเร็จโดยนำการอบรมแบบผสมผสาน Blended Learning ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอบรม ดังนั้นการนำหลักสูตรการอบรมไปใช้ ควรจะได้ศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเรื่องใหม่ๆ เข้ามาใช้ เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา

1.2 กระบวนการบริหารการจัดอบรม ต้องมีการทำข้อตกลง ความเข้าใจกระบวนการในการดำเนินงานอบรม ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติตาม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามข้อตกลงเป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ผลการพัฒนาด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม คะแนนพัฒนาการด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาหน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน และคะแนนด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาการปฏิบัติหน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีผลการพัฒนาต่ำกว่าหัวข้ออื่น ซึ่งเป็นจุดที่ควรจะทำวิจัยต่อไป ว่ามีสิ่งใดที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ได้ผลการพัฒนาการต่ำกว่าหัวข้ออื่น

2.2 ควรนำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนี้ไปใช้ในการพัฒนากลุ่มสถาบันอื่นๆ เช่น หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนสถาบันการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *แนวทางการดำเนินงานโครงงานการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เอกสารประกอบ การประชุมสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี.* กรุงเทพ: พิณสุดา สิริธรังศรี.

[3] สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *แบบประเมินสมรรถนะของครู.* นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

[4] Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

[5] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2533). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.

[6] วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2554). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนทัศน์ใหม่ การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.

[7] มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[8] Tyler, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction.* Chicago: University of Chicago Press.

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING QUALITY CULTURE OF PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE NORTH-EASTERN REGION OF THAILAND

เนตรนภา โพธิ์สาวัง[1] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร[2] ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ[3] พรเทพ เสถียรนพเก้า[4]

Anusorn Sanken[1] Assoc.Dr.Sakthai Surakitbowon[2] Assoc.Dr.Thanongsak Koomkhainam[3]

Dr.Pornthep Sateannoppakao[4]

[1]นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[4]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Received : November 4,2017

Revised : December 12,2017

Accepted : February 5,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่สองการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .25-.76 และค่าความเชื่อมันเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,621 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินคุณภาพ

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืน คือ (Chi-Square=1618.64, df=11445, P-value = .0070, RMSEA=1.00, GFI=.97, AGFI= .96, LSRI = 0.13) โดยปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 41

คำสำคัญ : โมเดลเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to develop a causal relationship model of factors affecting quality culture of primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern Region of Thailand and to examine the developed model with the empirical data, as well as to study the effect of factors affecting quality culture of primary schools. The study was divided into 2 phases. Research conceptual framework construction was carried out in the first phase by analysing relevant documents and researches, interviewing experts and conducting a case study on distinctive schools while research hypothesis test was done in the second phase. Data was collected by the implementation of a 5-level rating scale questionnaire with discrimination power between 0.25 - 0.76 and reliability value at 0.98. Sample group consisted of 1,621 school directors, sub-division head teachers and grade level head teachers or head teachers of academic departments in schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern region of Thailand, selected through multi-stage sampling. Computer software was employed in data analysis to determine frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient, while confirmatory factor analysis and goodness-of-fit examination between the hypothesis model and empirical data were achieved with the help of LISREL.

The study yielded the following results:

1. The developed causal relationship model of factors affecting quality culture of primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern Region of Thailand comprised the factors on human resources development, teamwork, strategic management on quality, empowerment, praise and reward and quality assessment.

2. From the examination, the developed model showed goodness-of-fit with the empirical data (Chi-Square=1618.64, df=11445, P-value=.0070, RMSEA=1.00, GFI=.97, AGFI= .96, Largest Standardized Residual = 0.13). The effect of each factor on quality culture of primary schools =41

Keywords : Causal Relationship Model, Primary School, Culture Quality

ภูมิหลัง

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด ในการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้มีความสามารถและมีคุณธรรมในการดำเนินการ อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้[1]

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรครู ที่มีส่วนผลักดันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนและมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การของตนให้ทันต่อการเคลื่อนไหว เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ [2]การปฏิรูปการศึกษาเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งรัฐได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาโดยมีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติไว้ในปีพุทธศักราช 2540 กำหนดไว้ในมาตราที่ 81[3]อันเป็นการสร้างความตื่นตัวให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และนักศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งวัฒนธรรมของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคม และมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมของสังคมทุกประการ กล่าวคือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หลักสูตรและประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีขนบประเพณี และวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นกิจวัตรประจำในโรงเรียน[4] วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน โดยก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรมและส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย ดังนั้นการบริหารองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา เห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน วางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพียงอย่างเดียว โดยภาพรวมขององค์การที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือล้มเหลวนั้น มีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกัน จะมีความเข้มแข็งสามารถนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกันจะไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานและนำพาองค์การให้ไปสู่ความล้มเหลว ล่มสลายในที่สุด แบบแผนและพฤติกรรมของครูอาจารย์ ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การ [5]บอกถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ตรงกับ วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะสร้างสรรค์ เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาบุคลากรและองค์การให้มีประสิทธิภาพนักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะ

โครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาแนวใหม่ จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างยั่งยืนควบคู่กับการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการบริหารเชิงระบบที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาระหน้าที่ของหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน มีการประเมินผลงานทั้งของบุคลากรและสถาบันทุกๆ ระยะ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการแบบมุ่งผลลัพธ์และสร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมองค์การ [6]หรืออาจกล่าวได้ว่าเป้าหมายของยุทธวิธีคุณภาพ คือ การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันการศึกษา [7]ที่ผู้บริหารในสถาบันการศึกษาต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ และความร่วมมือในภารกิจ ด้วยการปลูกฝังสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดกับบุคลากรภายในสถาบันและสืบทอดเป็นวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้งานของสถาบันบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationships) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่หนึ่ง : การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒ จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 4 กลุ่ม รวม 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปปรับเป็นกรอบการวิจัยต่อไป

การวิจัยระยะที่สอง : การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา จำนวน 575 โรง จำนวน1,621 คน ซึ่งได้มาด้วย การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู คุณลักษณะของโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยการยกย่องและการให้รางวัล ปัจจัยการประเมินคุณภาพและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพมีข้อคำถามทั้งสิ้น 116 ข้อเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างดังกล่าวมาทำการการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 และค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง .25-.76 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าเท่ากับ .986

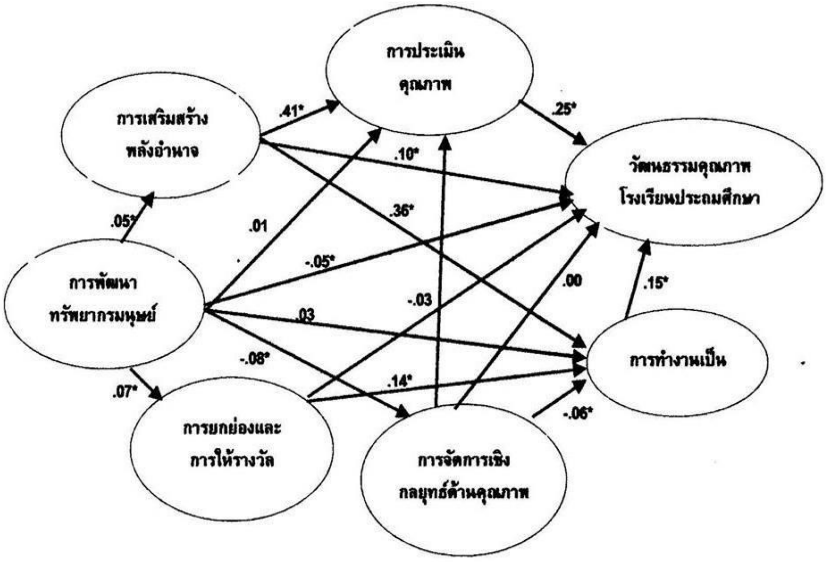
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’sproductmomentcorrelationcoefficient) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship : LISREL)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย6ปัจจัย คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล การประเมินคุณภาพ

2. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืน คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1618.64 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1445 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ0.070ค่า RMSEA = 1.00ค่า GFI เท่ากับ .97 และ ค่า AGFI เท่ากับ .96 ค่า LSR = 0.13 โดยปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 41 ดังภาพที่ 1



(Chi-square =1618.64,df=1445,p = 0.070, RMSEA = 1.00, GFI = .97, AGFI= .96, LSR = 0.13)

ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินคุณภาพมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิจารณาอิทธิพลแยกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE)และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE)สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น																	
			HUMAN RESOURCE			EMPOWERMENT			PRAISE REWARDS			QUALITY MANAGEMENT			QUALITY ASSESSMENT			TEAMWORK		
			γ	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t
QUALITY CULTURE	.41	DE	-.05	.03	-2.04*	.10	.03	3.24**	.01	.03	.20	.00	.03	.07	.25	.03	7.77**	.15	.03	5.57**
		IE	.02	.01	2.30*	016	.02	8.34**	.02	.01	3.99**	-.02	.01	-2.07*	-	-	-	-	-	-
		TE	-.03	.03	-1.04	.26	.03	9.38**	.02	.03	3.99**	.00	.03	.07	.25	.03	7.77**	.15	.03	5.57**

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง พบว่า การประเมินคุณภาพมีอิทธิต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลทางอ้อม พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การ

จัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอิทธิพลรวม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลรวมต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และได้สังเคราะห์สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งได้นำไปศึกษากับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ปัจจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับวิฑูรย์ สิมะโชคดี [8]ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพขององค์การ ประกอบด้วย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินผล การให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม

2. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืน คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1618.64 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1445 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.070 ค่า RMSEA = 1.00 ค่า GFI เท่ากับ .97 และ ค่า AGFI เท่ากับ .96 ค่า LSR = 0.13 โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 41 สอดคล้องกับ Schein [9]ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าที่สร้างความแน่ใจให้กับผู้บริหาร ในการที่จะพยายามนำมาใช้ในองค์การและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ นักวิชาการทางด้านการจัดการคุณภาพและนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพไว้หลากหลาย อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goetschand Davis [10] ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมคุณภาพไว้ในแนวทางเดียวกัน คือ วัฒนธรรมคุณภาพเป็นระบบค่านิยมขององค์การที่เป็นผลจากสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมในการสร้างและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วยค่านิยม ประเพณีปฏิบัติ กระบวนการ และความคาดหวังในการสนับสนุนให้เกิดคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ [11] กล่าวไว้ว่า องค์การทางการศึกษาก็เหมือนกับองค์การทางธุรกิจ การปรับปรุงคุณภาพไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป แต่เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องดำเนินการ นอกจากนี้การร่วมมือกับภาคธุรกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทางการศึกษากับธุรกิจให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับแนวคิดทางธุรกิจในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. อิทธิพลทางตรง พบว่า การประเมินคุณภาพมีอิทธิต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุง รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ สมาน อัศวภูมิ [10]ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการกำกับติดตามและประเมินผล ในสถาบันการศึกษา โดยระบบคุณภาพจำเป็นต้องมีกลไกข้อมูลป้อนกลับที่มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้สามารถใช้ประเมินผลแผนได้ การกำกับติดตามและการประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการประเมิน ผลและการป้อนกลับข้อมูลเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นของวัฒนธรรมองค์การ กระบวนการประเมินควรเน้นที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยประเมินว่าสถาบันสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากน้อยเพียงใด และการประเมินว่าสถาบันสามารถบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายเพียงใด

สอดคล้องกับ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ [12]ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทีมงานว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จอย่างหนึ่งขององค์การ ทีมงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าในกรณี งานที่ซับซ้อน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ เส้นทางการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ต้องการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ต้องการให้เกิดความผูกพันสูง การนำแผนไปปฏิบัติต้องการความร่วมมือจากผู้อื่น และมีความจำเป็นในการทำงานต่างสายงานกัน ปัจจัยที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ การมีพื้นฐานที่มั่นคงในด้านความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเป็นของตนเอง สามารถฟื้นคืนจากความล้มเหลวได้เร็ว มีตัวกระตุ้นเป็นเครือข่าย และการเรียนรู้จากประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goetsch and David [10]ได้เสนอแนวคิดว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรที่ต้องการในมุมมองผู้บริหาร ได้แก่ มีความเชื่อในความสามารถของการทำให้ประสบความสำเร็จ มีความอดทนและให้เวลาในการเรียนรู้ กำหนดทิศทางและโครงสร้าง สอนทักษะใหม่ๆ ให้ทีละเล็กทีละน้อยและค่อยๆ เพิ่มขึ้น มีการถามคำถามที่ท้าทายให้บุคลากรคิดในแนวทางใหม่ๆ การใช้สารสนเทศร่วมกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การให้เวลา มีความเข้าใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุนในกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร การให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางด้านจิตสำนึกและการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากร และการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และรับรู้ในการปรับปรุงในแต่ละบุคคล

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับFreed and Klugman [13]เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษา ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจจากผู้บริหารมาสู่ระดับปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีการรับฟัง มีการตั้งทีมงานในการทำงานข้ามสายงานกันและร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา สร้างความสามารถด้านภาวะผู้นำให้เกิดกับบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานและให้การสนับสนุน และการให้อำนาจและความอิสระในการปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก่บุคลากรและสอดคล้องกับ Lewis; & Smith [14]ได้กล่าวถึงการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพในสถาบันการศึกษา จะมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งเน้นในด้านคุณภาพและเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน องค์ประกอบหลักของการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วัฒนธรรม (ค่านิยม บรรทัดฐาน ทัศนคติ และพฤติกรรม) โดยมีหน้าที่ 5 ประการที่สำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ คือ 1) ดำเนินการตามหลักการภาวะผู้นำด้านคุณภาพ 2) สร้างเป้าหมายสถาบันในการปรับปรุงคุณภาพ 3) สร้างวิสัยทัศน์ที่มีส่วนสนับสนุนให้ทุกคนมุ่งไปสู่คุณภาพในงานที่เกี่ยวข้อง 4) สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพในทุกระดับงาน และ 5) ริเริ่มสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักการคุณภาพและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

อิทธิพลรวม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลรวมต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Goetsch and David [10]ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วม เป็นแนวทางในการดึงดูดความสนใจของบุคลากรทุกๆ ระดับในกระบวนการคิดขององค์การ เป็นการยอมรับในการตัดสินใจทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายในองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยการจูงใจบุคคลให้เข้ามาร่วมการตัดสินใจ โดยมีความเข้าใจว่าบุคลากรในทุกๆ ระดับขององค์การจะรวบรวมเอาความสามารถพิเศษ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นคุณค่าที่มีความสำคัญ ถ้าได้รับการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นออกมา ทำนองเดียวกันกับ Bounds; Dobbins and Fowler [15]ที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง หลักการที่สร้างความมั่นใจว่าบุคลากรจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการสร้างพันธกิจขององค์การให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยมีทรัพยากร สารสนเทศ ทักษะ และอำนาจการ

ตัดสินใจในบทบาทเหล่านั้น กล่าวคือ บุคลากรจะมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการแก้ไขปัญหา การดูแลจัดการให้บริการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการนำตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมโรงเรียนคือการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล ไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยตัวแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่และมีอะไรที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) การวิจัยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะสถานศึกษา และการวิจัยในบริบทอื่นๆและกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนที่เป็นจุดด้อย หรือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำ ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ และการประเมินคุณภาพซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎี แต่ข้อค้นพบมีความสำคัญน้อยลง ควรจะได้นำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างแบบแล้วทำการวิจัยเพื่อพัฒนา วิเคราะห์โครงสร้างน้ำหนักองค์ประกอบที่ถูกต้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

[1] ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.(พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: แอล. ที เพรส.

[2] สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

[3] เจือจันทร์ จงสถิต. (2541). *การปฏิรูปการศึกษา : ทางออกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

[4] วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

[5] Deming, William Edwards. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

[6] กมล ศิริบรรณ. (2539). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา*. อุทัยธานี: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย.

[7] อุทุมพร จามรมาน. (2541). *เอกสารประกอบการบรรยายการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ(พว.).

[8] วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). *TQM: คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: TPA.

[9] Schein, E.H (1992). *Organization Culture and Leadership*.Second Edition. San Francisco: Jossey-Bass

[10] Goetsch, D.L. and Davis S.B. (2001). *Total Quality Handbook*. New Jersey: Prentice Hall.

[11] สมาน อัศวภูมิ. (2542).*องค์การทางการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 1กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

[12] เรืองวิทย์เกษสุวรรณ. (2545). *การจัดการคุณภาพ : จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

[13] Freed. J.F. and Klugman.M.R. 1997.*Quality Principles and Practices in Higher Education*. Phonix: American Council on Education and the Oryx.

[14] Lewis, R.G. and Smithh. D.H. (1994).*Total Quality in Higher Education*. Florida: St.Luice.

[15] Bounds,, G.M. Dobbins, G.H. and Fowler. O.H. (1995). *Management: A TotalQuality Perspective*. Cincinnati. Ohio: South-Western College Publishing

.

.

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

A DEVELOPMENT MODEL OF ADMINISTRATORS' COMPETENCY IN SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

สกุณา ปั้นทอง[1], นิพนธ์ วรรณเวช [2], พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ [3]

Sakuna Pantong[1], Nipon Wannawed[2], Pongsak Ruamchomrat [3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (กศ.ด.)

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ปร.ด.)

Received : April 3,2018

Revised : May 15,2018

Accepted : July 12,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ และประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 310 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยสมรรถนะ10ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน คุณธรรมและจริยธรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม

2. การประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้ในระดับดี

คำสำคัญ : รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed to develop and assess a model of administrators' competency in school under the department of local administration. The research was conducted by studying related documents and research, interviewing 17 specialists, using 3 delphi techniques and amass the model of administrators' competency in school under the department of local administration.

The samples used in the study were 310 administrators in schools under the department of local administration selected by multi-stage random sampling. The instrument used was a semi-structured interview. And 5 rating scale questionnaires. The content validity between 0.60-1.00 with the reliability at 0.97. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, median, interquartile range, mean, and standard deviation.

The findings:

1. The competency model for school administrators under the Department of Local Administration consisted of 10 aspects of competency: Leadership, Strategic Management, Proficiency in the profession, Communication and Interpersonal Relationship Community; Moral and Ethics, Technology and Information, Human Resource Management, Organization Management, Change management, and teamwork.

2. The results of the evaluation of the model of administrators' competency revealed that the model of administrators' competency under the Department of Local Administration can be applied to be used at a good level.

Keywords : Model of administrators' competency in schools

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งการบริหารทั้งภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน ประชาคมในทุกภูมิภาคของโลก ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของประเทศได้ประสบปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษา อาทิ การสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา และโดยเฉพาะ ด้านการวิเคราะห์ การอ่าน และการเขียน ยังอยู่ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มจะต่ำลงเรื่อย ๆ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อสร้างความตระหนัก ความพร้อมในการขับเคลื่อนประเทศ มุ่งเน้น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดวิถีปฏิบัติในห้องเรียน และในโรงเรียน เพื่อผลิตเยาวชนรุ่นใหม่ที่จะต้องดำเนินชีวิตในสังคมยุคนี้ต่อไป [1]

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 วิสัยทัศน์ประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็งและทั่วถึง ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างให้หน่วยงานมีเอกภาพมากยิ่งขึ้น มีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ชัดเจน แต่การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งที่กล่าวมานี้มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการศึกษา 15 ปี ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษา และการเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน [2]

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารมืออาชีพผลักดันให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ และผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง และการบริหารโดยใช้คณะบุคคล ตลอดจนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน และชุมชน มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ในฐานะผู้นำครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือ เพื่อให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บรรลุผลด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ สนับสนุนให้มีการบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบายหรือตามที่ส่วนกลางกำหนด [3] เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการจัดการศึกษาท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาวิวัฒน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยน การแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลาย ส่งผลกระทบต่อทุกสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการการศึกษา และภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้นสะท้อนถึงการเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีความ สามารถรอบด้านทั้ง เก่งคน เก่งงาน และเก่งวิชาการ เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความภาคภูมิ และองอาจในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอน และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ [4]

สถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคม และประเทศชาติ โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้าน ปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ความหลากหลาย และให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับที่รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ และส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีบทบาท และหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ทุกรูปแบบขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองท้องถิ่น [5] การดำเนินการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น มีความก้าวหน้าไปมากโดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นเพิ่มขึ้นมาก แต่ก็ยังพบปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาหลายประการ เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา และด้านการบริหารทั่วไป นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาขององค์การปกครองท้องถิ่นยังขาดความชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง บางแห่งยังไม่ได้จัดโครงสร้างรองรับงานด้านการศึกษา ยังขาดระบบสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะในการเป็นผู้นำการใช้หลักสูตรครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร และขาดทักษะการวัดและ

ประเมินผลการเรียนรู้ ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียน การสอน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม [6]

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นสมรรถนะของความเป็นผู้บริหารการศึกษาแห่งยุคของการเปลี่ยนแปลงภายใต้การแข่งขันของบริบทสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในประเด็นการบริหารต่อประสิทธิผลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยการให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสร้างรูปแบบครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวน 5 คน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้นำระดับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้กับเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ มีจำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้นำในด้านการบริหารการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้นำระดับผู้บริหาร สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้นำระดับสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้นำทางวิชาการมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน จำนวน 4 คน

1.2 ประชากรสำหรับการประเมินรูปแบบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 1,407 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane [7] ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เลือกจากสังกัด การสุ่มจังหวัดในภูมิภาคใช้การสุ่มอย่างง่าย เป็นจังหวัดในแต่ละภูมิภาค และสุ่มสถานศึกษาโดยใช้การสุ่ม อย่างง่าย ได้สถานศึกษาทั้งสิ้น 310 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 310 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด (open-ended interview) ที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน เพื่อสร้างแบบพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-instruction interview) และแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ใช้ในการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เพื่อพัฒนารูปแบบฯ ซึ่งเครื่องมือชุดนี้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 3 ฉบับ

เครื่องมือชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ที่ใช้สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ เพื่อใช้ในการประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ และในประเทศที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และสรุปข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ในการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลที่สอดคล้องกัน และได้นำข้อมูลแต่ละประเด็นมาสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 2 ซึ่งเป็น นำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิเคราะห์หา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้เท่ากับ 0.80 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิค เดลฟาย รอบที่ 1

4.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 ตอบแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.3 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 ตอบแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อยืนยันคำตอบของผู้ทรงวุฒิ

4.4 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นดำเนินการโดยการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

4.5 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อประเมินรูปแบบฯ โดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

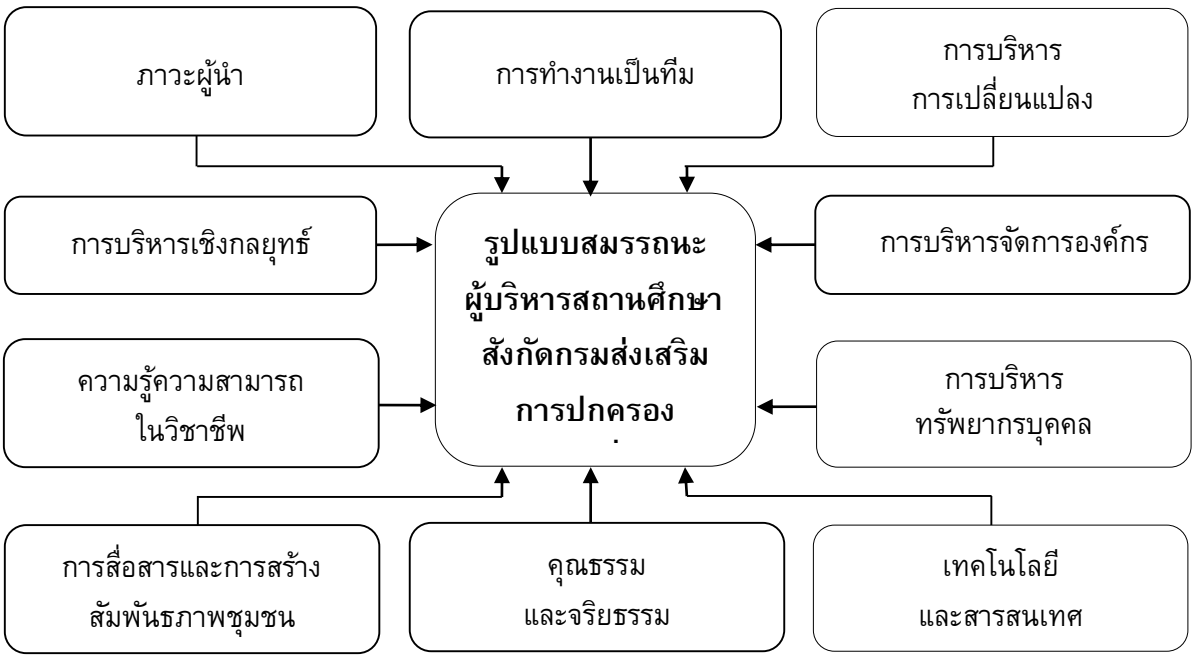
สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ เนื้อหาตำรา และวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 5 คน พบว่า สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความเห็นตรงกันว่ารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน ตามลำดับ

1.2 ผลจากการศึกษาตามเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน จำนวน 3 รอบ พบว่า รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย สมรรถนะ 10 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. การประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามองค์ประกอบจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับใช้ได้ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ คุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน คุณธรรมและจริยธรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ซึ่งรูปแบบสมรรถนะทั้ง 10 ด้าน เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ จากผลการศึกษารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีการบรรยายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างครบถ้วนตามหลักการ และแนวคิดในความหมายของสมรรถนะของนักวิชาการต่างประเทศ มีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ เทื้อน ทองแก้ว [8] ได้วิเคราะห์การแสวงหาคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะหลัก (Competency) จากแนวคิดของนักวิชาการนำมาผสมผสานเป็นสมรรถนะด้านต่าง ๆ สามารถทำให้การดำเนินงานของผู้บริหารบรรลุเป้าหมายสำเร็จตามที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ และผู้บริหารใช้หลักธรรมภิบาลในการบริหารงาน สมรรถนะภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อผู้บริหาร และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ติเยาว์ [9] ได้กล่าวถึงลักษณะความเป็นผู้นำที่ทำให้แตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ คือ ผู้นำต้องมีความฉลาด มีความสามารถในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง และจะต้องใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้ และสอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิ์ธาดา [10] ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพื้นฐานที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง [11] ได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีความเฉียบแหลม เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานและจัดสรรบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยาภรณ์ หงส์เวียนจันทร์ [12] ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความฉลาดรอบรู้และนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหา ผู้นำที่มีความเฉียบคม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดรวบยอด/ความคิดเชิงมโนทัศน์ที่ดีในการทำงานจะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์ได้ทุก

สถานการณ์ รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจของบุคลากรเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.2 สมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่าผู้บริหารนำแผนกลยุทธ์ และข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงาน และพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดนโยบายที่สื่อให้เห็นทิศทาง และจุดหมายในการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์สามารถเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และคาดการณ์ได้อย่างรวดเร็ว สมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน จึงถือได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กร สอดคล้องกับ พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์ [13] กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ในอนาคตทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรผู้บริหารกล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวีการ [14] ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหาร เชิงกลยุทธ์จะช่วยให้หน่วยงานองค์การมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ถ้าปราศจากแนวทางที่กำหนดโดยการบริหารเชิงกลยุทธ์แล้ว หน่วยงานมักโน้มเอียงไปสู่ทิศทางที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ [15] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

1.3 สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเคร่งครัด และผู้บริหารจะต้องเป็นนักคิด นักปฏิบัติ และนักพัฒนา โดยให้ความสำคัญต่อการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะความรู้ความสามารถในวิชาชีพ สำหรับผู้บริหารคุณภาพจะเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้ สมรรถนะความรู้ความสามารถเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของบุคคล ซึ่งจะส่งเสริมการบริหารงานองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ สมรรถนะของผู้บริหารแสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นของผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและการจัดการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ บุษบา คำนนท์ [16] ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถควบคุมแนะนำให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ [17] กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดการ และการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

1.4 สมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรอื่นและชุมชน ผู้บริหารส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถนำมาบูรณาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (ชุมชน) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการ ทุกคนให้เท่าเทียมกัน เพราะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ชุมชน จะทำ ให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ ประสาน ประโยชน์ให้เกิดกับสถานศึกษา สถานศึกษามีการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ชุมชน และชุมชนพึงพอใจ จึงก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐกรณ์ หิรัญชาติ [18] กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประกอบการของสถานศึกษา คือ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา และปรับปรุงสถานศึกษาให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาไปสู่ภายนอก เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล [19] ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ทำ หน้าที่ให้ความรู้แก่คนในชุมชน เป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน เป็นศูนย์รวมชุมชนในการจัดกิจกรรม และให้บริการต่าง ๆ

1.5 สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารไม่ขึ้นตรงกับผู้หนึ่งผู้ใด สามารถปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจได้อย่างอิสระ ผู้บริหารต้องละเว้นต่อการประพฤติชั่ว และไม่ลุ่มหลงอบายมุข มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น และมีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารีต่อบุคคลทั่วไป และผู้บริหารมีความเป็นธรรมสามารถจัดสรรผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา สระวาสี [20] กล่าวถึง สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาได้แสดงออก หรือสะท้อนถึงการประพฤติตนโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา การดำรงตนเหมาะสมกับฐานะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด การเสียสละ อุทิศตน โดยเห็นประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อต้านการคอร์รัปชั่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับโครงสร้างสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา [21] ที่กำหนดว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะด้านจริยธรรม คือ ปฏิบัติตน และส่งเสริม สนับสนุน ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตน ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกถึงพฤติกรรมการครองตน ครองคน ครองงาน ที่เกิดความ สำเร็จในงาน ศรัทธาในการประกอบวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี

1.6 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่า มีการวางแผน จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และประสานงานกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียน ทั้งด้านการเรียนและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้จัดการสื่อแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ให้เพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ได้แก่ พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่ สะท้อนถึงการมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการบริหาร เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา [22] ที่กำหนดว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาต้องมีมาตรฐานความรู้ ด้านการบริหารการศึกษาซึ่งประกอบด้วยความรู้

เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการเรียนรู้ และสมรรถนะในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

1.7 สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจรักการให้บริการโดยเฉพาะกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงธรรมทั่วถึง และสม่ำเสมอ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเข้าร่วมพัฒนาความรู้ เช่น อบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญ เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุด เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและการพัฒนาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลีลักษณ์ สุขใจ [23] ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยาภรณ์ หงส์เวียนจันทร์ [24] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทักษะการวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งบุคลากรที่มีอยู่และบุคลากรที่สรรหาใหม่ ทักษะในการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทักษะในการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และทักษะการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเนื่องจากในการดำเนินงานของสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการอบรมสัมมนา จัดพื้นที่สำหรับการแสวงหาความรู้ ควรส่งเสริมให้บุคคลมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงบันดานใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการจัดการเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม และอาคารสถานที่เป็นอย่างดี เพื่อให้มีความสะอาด และปลอดภัย สมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์กร เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมวางแผน การจัดสรรกำลังจนกระทั่งงบประมาณ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภายนอกในการวางแผนการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

1.9 สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว สามารถจัดการกับปัญหาที่หลากหลาย และมีการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใหม่ ผู้บริหารมีองค์ความรู้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากสภาพการแข่งขันทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของสังคม และผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม และผู้บริหารสามารถปรับตัว และจัดการกับปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมืออาชีพ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและให้คำแนะนำ ซึ่ง สอดคล้องกับนันทิยาภรณ์ หงส์เวียนจันทร์ [25] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทักษะในการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่กำลังจะเกิดขึ้น จะทำให้การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การจึงจะอยู่รอดและประสบความสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี นพรุจจินดา [26] ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางจริยธรรม ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และผู้นำด้านเทคโนโลยี

1.10 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร เข้าใจองค์กรและระบบการทำงานขององค์กร ผู้บริหารสามารถยอมรับความคิดเห็นทุกระดับ แม้ว่าจะมีความแตกต่างในด้านวัฒนธรรม ศาสนา ความคิด เป็นต้น และผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้บริหารมีความเข้าใจในสัมพันธภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทักษะการสร้างขวัญกำลังใจ และความ พึงพอใจแก่สมาชิกในกลุ่ม ทักษะการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความตระหนักต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่วนรวม และทักษะในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นันทิยาภรณ์ หงส์เวียนจันทร์ [27] ได้กล่าวว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมจะสามารถนำพาให้สถานศึกษา สามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากในการบริหารสถานศึกษา การดำเนินการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ต้องใช้กำลังคนในการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารควรคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน หากบุคคลเหล่านี้มีสัมพันธภาพอันดีต่อกันแล้วย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ [28] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความกล้าหาญทางจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ

2. การประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใช้ได้ดีมาก จากผลการวิจัยเห็นได้ว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีผลเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์การ เพราะต้องมีบทบาทที่จะดำเนินการภายใต้เงื่อนไข และปัจจัยของสภาวะโดยรอบโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โลกในทุกวันนี้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมี ภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารทุกองค์การในกระแสโลกยุคใหม่ หรือที่เรียกกันเสมอว่ายุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญทางเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น ภาวะผู้นำ (leadership) จึงเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล โกพัฒน์ตา [29] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก ผู้บริหารและบุคลากรควรมุ่งสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จในการทำงาน และผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร สำหรับข้อที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดคุณค่าและมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารบางท่านต้องการได้ผลงานที่รวดเร็ว ภายในกำหนดเวลาที่สั้น หรืออาจคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มากกว่าอีกทั้งให้คุณให้โทษได้จึงส่งผลให้ใช้อำนาจในการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียน การสอนสามารถนำสมรรถนะการบริหารการที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ และด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ใน 2 ด้านที่กล่าวมา มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ เช่น จิตสาธารณะ ความอดทนต่อทุกสภาพปัญหา การปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สังคม และชุมชน กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เป็นเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตของการศึกษาวิจัยไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ครอบคลุมทุกด้าน

2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม

2.3 ควรทำการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน สังกัดอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาไทย และขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐให้บรรลุผล

เอกสารอ้างอิง

[1] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. *วารสารมหาวิทยาลัยสกลนคร,* 6(12), 165.

[2] อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[3] ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: แอล.ที. เพรส.

[4] อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2547). *9 กลยุทธ์ หมัดเด็ดพิชิตใจลูกน้อง.* กรุงเทพฯ: เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป.

[5] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *การวางแผนพัฒนา.* กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.

[6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551.* กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.

[7] ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์ พริ้นท์.

[8] เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

[9] เสนาะ ติเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[10] ชวนพิศ สิทธิ์ธาดา. (2552). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[11] รุ่ง แกวแดง. (2553). *ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

[12] นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

[13] พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. (2554). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[14] สมยศ นาวีการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

[15] เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[16] บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[17] ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที. เพรส.

[18] ณัฐกรณ์ หิรัญชาติ. (2556). *บทบาทผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[19] นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

[20] อัจฉรา สระวาสี. (2559). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 217-231

[21] สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *รายงานการประเมินผลและการติดตามผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 6*. ค้นจาก http://www.nidtep.go.th/webnidtep2015/files/010360_nps7.pdf

[22] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

[23] วัลลีลักษณ์ สุขใจ. (2553). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

[24] นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

[25] นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

[26] สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[27] นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

[28] สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[29] ไพศาล โกพัฒน์ตา. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.* ดุษฎีนิพนธ์รปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ

Model for Prevent of Police Corruption and Police Misconduct Case Study Police Stations

ดิฐภัทร บวรชัย[1]

Dithapart Borwornchai[1]

[1]อาจารย์ (สบ3) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หัวหน้าโครงการวิจัย

Received : March 28,2018

Revised : May 2,2018

Accepted : June 18,2018

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1 – 9 ภาคประชาสังคม ผู้ประกอบการในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1- 9 และศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเลขสุ่มของเคร์จซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970: 608) จำนวน 1,281 คน (2) กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 307 คน (3) กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยพร้อมแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปยังหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จัดให้มีการสนทนากลุ่มภายหลังจากที่ได้ข้อมูลและสรุปผลการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเรียบร้อยแล้วสร้างรูปแบบการป้องกันการทุจริตพร้อมให้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบที่ถูกสร้างขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจระดับสถานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67 , S.D. = 0.75) สาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบ สรุปได้ 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตอบแทนผู้มีพระคุณ ยอมรับการทุจริตเป็นเรื่องปกติ คิดว่าไม่มีใครจับได้ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต คุ้มค่าที่จะเสี่ยง ความโลภ ไม่รู้จักพอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเคยชิน คิดว่าใครๆก็ทำกัน จิตใจไม่เข้มแข็ง ต้องการความร่ำรวย ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ยกย่องคนมั่ง

มีผู้มีอำนาจ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ไม่มีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ตกอยู่ใต้อิทธิพลผู้มีอำนาจ มีโอกาสในการเรียกรับผลประโยชน์ เข้าไปมีส่วนได้เสียกับสถานประกอบการ ผูกขาดอำนาจการแต่งตั้ง อิทธิพลทางการเมือง ความเข้าใจผิดของประชาชน การแทรกแซงทางการเมือง ความล่าช้าของกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริต ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาบางคนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี รายได้น้อย ค่านิยมว่าตำแหน่งเป็นสมบัติส่วนบุคคล กฎหมายมีช่องโหว่ การมีอำนาจผูกขาด พฤติกรรมเลียนแบบ อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และอำนาจ สภาพการทำงานเอื้อต่อการทุจริต สำหรับรูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ มี 4 ระยะ ตั้งแต่ ระยะก่อนเข้าเป็นตำรวจ ระยะเข้าโรงเรียนตำรวจ ระยะรับราชการตำรวจ และระยะพ้นจากการเป็นตำรวจ โดยทั้ง 5 สายงานในสถานีตำรวจ คือ ป้องกันปราบปราม สอบสวน สืบสวน จราจร และอำนวยการควรมีลักษณะเป็นการป้องกันและแก้ปัญหาแบบบูรณาการให้ภาครัฐและประชาชน เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมองค์ความรู้ งบประมาณ สวัสดิการ กำลังพล และตรวจสอบการทำงาน มีระบบการตรวจสอบภายใน และตรวจสอบภายนอกที่เคร่งครัดจากองค์กรหรือหน่วยงานอิสระ เช่น คณะกรรมการร้องเรียนตำรวจ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบระบบการทำงาน มีระบบการส่งเสริมตำรวจดีที่เข้มแข็ง

คำสำคัญ : การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ, เจ้าหน้าที่ตำรวจ

Abstract

This research aims to study the problems of corruption and misconduct of police officers, the causal factors of corruption and misconduct of police officers, and to propose the prevention of corruption and misconduct of police officers, case study of the police station level. The subjects of this study were divided in 3 group. The first group of the subjects were collected data by using questionnaire. They were police officers under the metropolitan Police bureau and provincial police Region 1-9, the civil society, region entrepreneur, the experts, the head of police station of metropolitan police Bureau and provincial police Region 1-9, and southern border provinces police operation center. The size of the subjects were set according to Krejcie and Morgan Table. The data from the second group were collected from 307 in-depth interviews. The data from the last group were collected from 15 subjects by using group discussion.

The research found that the corruption and misconduct of police officers at the station level was at hight level. The factors of corruption and misconduct were summarized into 2 aspects: internal factors and external factors. The internal factors were rewarding the benefactors, acceptance of fraud in normal, lacking of faithfulness, rapacity, selfishness, familiarity, weak mind, avidity and respecting wealthy and powerful people. The external factors were lacking of serious punishment, being controlled by the authority, the opportunity to get benefits, having interests with the establishment, influencing the political intervention, misunderstanding of people, lacking of knowledge about corruption, different education levels, bad model supervisors, little income, vulnerable law, and working under corrupt condition.

There were four stages of preventing corruption and misconduct : pre-police, police school entry, police service period and the termination of the police. All of fives departments of the police station such as prevention, investigation, traffic and administer should prevent, investigate and integrate with the public, support and promote the knowledge, budget, welfare, and monitor personnel work. There should be the internal and external audit by independent organizations such as the police Complain Commission, bringing modern technology to work and monitor the system, and strong police support.

Keywords : Prevent of Corruptionand Misconduct, Police Officer

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ของโลกในปัจจุบันเน้นการแข่งขันในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทางด้านวัตถุนิยมส่งผลให้บรรดานานาอารยประเทศมีการแข่งขันกันสูง ละเลยการพัฒนาและส่งเสริมคุณค่าทางจิตใจ ประกอบกับการรวมตัวของประชาคมอาเซียนในลักษณะคำขวัญที่ว่า One Vision, One Identity, One Community อันเป็นความร่วมมือของอาเซียนด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมและ

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประเทศกลุ่มอาเซียนย่อมได้รับผลกระทบตามปัจจัยดังกล่าวทำให้ลักษณะและสภาพสังคมไทยมีการแข่งขันสูงโดยเน้นการพัฒนาทางด้านวัตถุมากกว่าการพัฒนาทางด้านจิตใจศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามลดลงและขาดการยึดถือผลประโยชน์ส่วนร่วม และอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ สังคมไทยจึงเกิดความขัดแย้งสูงขึ้นส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแพร่ระบาดยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการเล่นการพนันและแหล่งอบายมุขประเภทต่างๆ การก่ออาชญากรรมที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปัญหาการทุจริตเป็นอาชญากรรมประเภทหนึ่งที่ส่งผลร้ายต่อสังคมไทย

การดำเนินมาตรการต่างๆเพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหาและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกิดขึ้น เป็นความพยายามในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนปฏิบัติการหรือสร้างความร่วมมือและข้อตกลงการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร [1] หน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมคือ ตำรวจซึ่งมีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ4 ประการ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ [2] เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง มีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ยิ่งสังคมไทยมีการขยายตัวออกไปมากเท่าใด ตำรวจจะต้องมีความสำคัญต่อสังคมไทยมากขึ้นเป็นทวีคูณ จนมีการกล่าวกันว่า ผลการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นดัชนีชี้วัดระดับความเป็นประชาธิปไตยของประเทศ [3]

ภาพรวมการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจที่ผ่านมา พบว่ามีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมาอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจากการรวมศูนย์อำนาจส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาคถึงหน่วยปฏิบัติระดับสถานีตำรวจ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากมีปัจจัยทางการเมืองแทรกแซงอำนาจการบริหารของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ [4] โครงสร้างตำรวจแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป ส่งผลทำให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเป็นไปอย่างล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน [5] การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองและความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ ต่างเป็นกลไกทำให้การเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจมีระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้น [6] การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดอาวุโส และการซื้อตำแหน่ง ซึ่งการแต่งตั้งบุคคลที่ไม่มีความรู้ไปปฏิบัติงานนั้น เป็นการสร้างปัญหาให้กับกรมตำรวจทั้งในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล [7] โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรตำรวจทั้งระบบอย่างมาก อาทิ ผลการวิจัยของสุพจน์ จุนอนันต์ธรรม และคณะ [8] ที่ได้วิจัยเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการไทย กรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สถานีตำรวจนครบาล) พบว่า ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการคอรัปชั่นของตำรวจในสถานีตำรวจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและแพร่หลาย ส่วนรูปแบบและวงเงินการคอรัปชั่น มีความแตกต่างกันไปตามสายงานและพื้นที่ตั้งของสถานีตำรวจ โดยสาเหตุสำคัญหลัก 2 ประการ คือ 1) โครงสร้างแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ และงบประมาณดำเนินการที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน 2) โอกาสในการคอรัปชั่นที่มาจากอำนาจหน้าที่ของตำรวจในฐานะที่เป็นผู้

บังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งผลการศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาคอร์รัปชั่นสังคมไทยของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2547 พบว่า วิธีการและรูปแบบคอร์รัปชั่นของไทยส่วนใหญ่ ได้แก่ การรับสินบน การวิ่งเต้นขอตำแหน่ง การรับส่วย รีดไถ่ประชาชน ฯลฯ สาเหตุของการทุจริตคอรัปชั่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติคือเจ้าหน้าที่ขาดคุณธรรมไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ขาดกลไกในการลงโทษและการบังคับใช้กฎหมาย เจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำไม่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสภาพการทำงานเปิดโอกาสเอื้ออำนวยต่อการกระทำทุจริต กระบวนการปฏิบัติงานมีช่องโหว่ นอกจากนั้นการศึกษาจากกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าแนวโน้มสถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินการทางวินัยภาพรวม มีแนวโน้มเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นในแต่ละปี

จากสถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินการทางวินัยปี พ.ศ.2553 เมื่อจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า หน่วยงานตำรวจที่ใกล้ชิดกับประชาชน คือกองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมยังคงมีจำนวนข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินการทางวินัยอยู่ โดยเฉพาะกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานที่มีข้าราชการตำรวจถูกดำเนินการทางวินัยสูงสุด อาจส่งผลต่อความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีเสียงเรียกร้องจากสังคม ชุมชนให้มีการพัฒนาและปฏิรูประบบงานตำรวจให้เป็นตำรวจมืออาชีพ และเป็นตำรวจของประชาชนอย่างแท้จริงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานีตำรวจอันเป็นหน่วยงานพื้นฐานสำคัญ (Front Office) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในประเทศรักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการวิจัย เรื่อง รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การส่งเสริมและป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของความเป็นวิชาชีพตำรวจที่ดี ให้สอดคล้องกับสภาพและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางหรือกำหนดรูปแบบการป้องกันปัญหาการทุจริตคอรับชั้นที่กัดกร่อนสังคมไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณี ศึกษาระดับสถานีตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม ดังนี้

1.1.1 การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ 1) ข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1 – 9 ที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ

ราชการ 10 ขึ้นไปจากงานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน งานจราจรและงานอำนวยการ รวม 5 คนและรองสารวัตร 1 คน เมื่อคิดเป็นสถานีตำรวจทั่วประเทศมี 1,482 สถานี (1,482x6) รวมเท่ากับ 8,892 คน 2) ผู้แทนภาคประชาสังคมคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหาร งานตำรวจ (กต.ตร.) สถานีละ 1 คน เมื่อคิดเป็นสถานีตำรวจทั่วประเทศซึ่งมี 1,482 สถานี รวม 1,482 คน 3)ผู้ประกอบการสถานีละ 1 คน เมื่อคิดเป็นสถานีตำรวจทั่วประเทศซึ่งมี 1,482 สถานี รวม1,482คน4) ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่นในระบบราชการต่างๆ ได้แก่ ศาลยุติธรรม สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.)สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ(ป.ป.ท.) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) องค์กรภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภาครัฐ และนักวิชาการ รวม 7 คน5) หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1 – 9 และศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวม 1,482 คน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 26,683 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคร์จซี่; และ มอร์แกน (Krejcie ; &Morgan.1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,296 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 307 คน

1.1.3 การสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้ประกอบการ (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, ตำรวจภูธร) จำนวน 2 คน ภาคประชาชน จำนวน 2 คน ข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน หัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน สรุปได้ตามตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง		
		แบบสอบถาม	สัมภาษณ์	สนทนากลุ่ม
1. ข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการ	8,892	368	60	2
2. ภาคประชาสังคม (กต.ตร.สน.)	1,482	302	80	2
3. ผู้ประกอบการในพื้นที่	1,482	302	80	2
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ	7	7	7	7
5. หัวหน้าสถานีตำรวจ	1,482	302	80	2
รวม	26,683	1,281	307	15

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคำถามเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ที่มีความยืดหยุ่นได้

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสารผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลเป็นแนวคิดในการสร้างคำถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยโดยนำแนวคำถามของจินตนา พลอยภัทรภิญโญ (2554) [9] ขวัญฤทัย ใจทัน (2554) [10] การทบทวนวรรณกรรมต่างๆมาประยุกต์สร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านภาษา เนื้อหา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ

3.4 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) (Polit & Beck, 2008)[11] โดยพิจารณาแต่ละข้อความว่าสอดคล้องกับทฤษฎีหรือเนื้อหาหรือไม่ โดยเน้นที่ระดับความเห็นด้วยของข้อความนั้นๆแล้วนำมาคำนวณหาค่า CVI ซึ่งแบบสอบถามมีค่า CVI เท่ากับ 0.96 ส่วนแบบสัมภาษณ์มีค่า CVI เท่ากับ 1.00

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่สถานีตำรวจภูธรตำบลโพธิ์แก้ว จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) [12] นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.964

4. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการวิจัยได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิด โดยการวิจัยเอกสาร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ การคอรัปชั่นปัจจัยและสาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบของตำรวจทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ แนวคิดการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการในสถานีตำรวจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและปัจจัยเชิงสาเหตุของการทุจริตคอรัปชั่น

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยเอกสาร คือ นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นภาพรวมด้วยการพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 สร้างกรอบแนวคิด และพัฒนาเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1,2 ใช้สำหรับสร้างเครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แนวคิด บริบทพื้นฐานของสภาพปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ ตลอดจนแนวทางการสร้างรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ปรึกษาที่ปรึกษาโครงการวิจัยแล้วสร้างและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) สรุปผลการเก็บรวมรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 4 แล้วดำเนินการร่างรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ

ขั้นตอนที่ 6 สนทนากลุ่ม โดยนำผลสรุปที่ได้นำไปใช้ในการระดมความคิดเห็นจากกลุ่มนักวิชาการและ

ผู้ทรงคุณวุฒิของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ

ขั้นตอนที่ 7 ปรับปรุง แก้ไขผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 8 ทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ 2) ด้านปัจจัยเชิงสาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและโดยรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นระดับความคิดเห็น

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปถอดบทเรียนเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการทุจริตคอรัปชั่น

5.4 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารูปแบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจในระดับสถานีตำรวจเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

5.5 ผู้วิจัยนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัญหาของการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ สภาพปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจระดับสถานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, S.D.= 0.75) สภาพปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับสถานีตำรวจ อาจเกิดจากประชาชนอาศัยช่องว่างของกฎหมายโดยใช้ตำรวจเป็นช่องทางในการประพฤติมิชอบ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือการให้และรับเงินที่ผิดกฎหมาย หรือให้ผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่จากผู้ประกอบการที่กระทำผิดกฎหมาย การทุจริตอาจมีอยู่ทั่วไปจากปัจจัยเชิงสาเหตุหลายประการ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และภูมิประเทศ

รูปแบบการทุจริตประพฤติมิชอบ การทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้น อาจมีรูปแบบที่หลากหลาย ทุกรูปแบบและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจได้แก่ การเรียกรับผลประโยชน์ การทำงานไม่โปร่งใส การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง เรียกรับสินบน รูปแบบสมยอมทั้งฝ่ายผู้ให้และฝ่ายผู้รับ วิธีการทุจริตปรับเปลี่ยนไปตามสภาพ ทำให้ยากต่อการตรวจสอบ ทำให้เกิดความเสียหายต่อรัฐ รูปแบบการทุจริตจะพัฒนาแยบยลขึ้นเรื่อยๆ รูปแบบที่สำคัญที่สุด คือ การแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม อาจมีการซื้อขายตำแหน่ง รูปแบบการทุจริตและประพฤติมิชอบสามารถแบ่งได้ มี 3 ลักษณะคือ 1) ทุจริตโดยเจตนา หมายถึง เจตนาทำให้เกิด คือ ผู้กระทำรู้ว่าสิ่งที่ทำเป็นการทุจริตยังคงกระทำสิ่งนั้น คือ ตั้งใจที่จะกระทำ 2) ทุจริตโดยการกดดันของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาอาจทำให้การทุจริตเกิดขึ้นเพราะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะกระทำหรือไม่กระทำการทุจริต 3) ทุจริตโดยประชาชน คือ ประชาชนมารุมเร้า หรือมา

สร้างปัจจัยให้ตำรวจคิดว่า การทุจริตนั้นเป็นความชอบธรรม เช่น ขอให้ช่วยเหลือเรื่องคดีความแลกกับการเสนอผลประโยชน์ ซึ่งประชาชนให้ผลประโยชน์ตอบแทนการถูกลงโทษทางกฎหมาย

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ

1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตอบแทนผู้มีพระคุณ ยอมรับการทุจริตเป็นเรื่องปกติ คิดว่าไม่มีใครจับได้ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต คุ้มค่าที่จะเสี่ยง ความโลภ ไม่รู้จักพอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความเคยชิน คิดว่าใครๆก็ทำกัน จิตใจไม่เข้มแข็งพอ ต้องการความร่ำรวย ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ยกย่องคนมั่งมี ผู้มีอำนาจ

2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ไม่มีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ตกอยู่ใต้อิทธิพลผู้มีอำนาจ มีโอกาสในการเรียกรับผลประโยชน์มาก เข้าไปมีส่วนได้เสียกับสถานประกอบการ การผูกขาดอำนาจการแต่งตั้ง อิทธิพลและการแทรกแซงทางการเมือง ความเข้าใจผิดของประชาชน ความล่าช้าของกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย การไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริต ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี รายได้น้อย ค่านิยมว่าตำแหน่งเป็นสมบัติส่วนบุคคล กฎหมายมีช่องโหว่ การมีอำนาจผูกขาด พฤติกรรมเลียนแบบ อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และอำนาจ สภาพการทำงานเอื้อต่อการทุจริต

3. รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ

1) การป้องกันการทุจริตด้านปัจจัยภายในสามารถป้องกันได้จำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกให้ตำรวจ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างและเป็นที่พึ่งได้ มีการกระจายรายได้ หรือสวัสดิการที่ดีเหมาะสม ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ควรเพียงพอ เช่น กุญแจมือ วิทยุสื่อสาร เป็นต้นผู้บังคับบัญชาดูแลครอบครัวตำรวจดูแลถึงปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ คอยดูแลใกล้ชิดตำรวจตรวจสอบและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีระบบการปลูกฝังจริยธรรม ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำแต่ความดี อ่อนน้อมถ่อมตนต่อคนดี

2) การป้องกันการทุจริตด้านปัจจัยภายนอก เพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบผู้บังคับบัญชาหมั่นตรวจสอบกำชับ อบรม ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำต่อเนื่อง ลดโอกาสปัจจัยเอื้อต่อการทุจริตได้แก่ ลดโอกาสในการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ

3) การป้องกันประชาชนติดสินบนมีหลายแนวคิด ได้แก่มีกฎหมายบัญญัติบทลงโทษบังคับใช้กับผู้ติดสินบนอย่างจริงจังกฎหมายควรมีสภาพบังคับอย่างเคร่งครัด สร้างจิตสำนึกประชาชนมิให้ติดสินบนเจ้าพนักงาน การแต่งตั้งโยกย้ายให้มีการหมุนเวียนทุก 2 ปีภายในจังหวัดเมื่อมีปัญหาหาการร้องเรียนหรือพบการทุจริตจึงย้ายประจำส่วนกลาง

4) รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตการป้องกันแบบบูรณาการโดยให้ภาคเอกชน ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบการทำงาน มีระบบการตรวจสอบที่เคร่งครัดโปร่งใสจากองค์กรหรือหน่วยงานอิสระ มีการจัดตั้ง Police Complaint Board หรือคณะกรรมการการร้องเรียนตำรวจนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีระบบการตรวจสอบการทำงานของตำรวจที่มีประสิทธิภาพ

รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ มี 4 ระยะ ตั้งแต่ ระยะก่อนเข้าเป็นตำรวจ ระยะเข้าโรงเรียนตำรวจ ระยะรับราชการตำรวจ และระยะพ้นจากการเป็นตำรวจ โดยทั้ง 5 สายงานในสถานีตำรวจ คือ ป้องกันปราบปราม สอบสวน สืบสวน จราจร และอำนวยการควรมีลักษณะเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการให้ภาครัฐและประชาชน เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมองค์ความรู้งบประมาณ สวัสดิการ กำลังพล และตรวจสอบการทำงาน มีระบบการตรวจสอบภายใน และตรวจสอบภายนอกที่เคร่งครัดจากองค์กรหรือหน่วยงานอิสระ เช่น คณะกรรมการร้องเรียนตำรวจ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบระบบการทำงาน มีระบบการส่งเสริมตำรวจดีที่เข้มแข็ง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา ระดับสถานีตำรวจ ข้อค้นพบจากการวิจัยทำให้ได้ความหมายของการทุจริตประพฤติมิชอบในปัจจุบันเพื่อให้ได้ความหมายเป็นแนวทางดำเนินการวิจัย จากการค้นคว้าเอกสารสรุปความหมายได้ว่าหมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือการละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือทำหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้เพื่อตนเองหรือผู้อื่น เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อสรุปเพิ่มเติมว่ามีความหมายรวมไปถึงพฤติกรรมที่เรียกรับผลประโยชน์ มีการกระทำเป็นกระบวนการ ผลประโยชน์ที่ได้รับอาจไม่อยู่ในรูปของทรัพย์สินแต่เป็นการได้รับผลประโยชน์บางอย่าง ทรัพย์สินที่ได้รับอาจเป็นผลประโยชน์ของรัฐซึ่งถูกเบียดบังเป็นของตน คำว่าประพฤติมิชอบรวมความหมายถึงคำว่า “ฉ้อราษฎร์บังหลวง” สามารถอภิปรายผล ได้ ดังนี้

1. สภาพปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจระดับสถานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบของการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ การใช้ระบบพวกพ้อง การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ และไม่กล้าปฏิเสธหรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการทุจริตและประพฤติมิชอบแบ่งได้เป็น3 ลักษณะ1)ทุจริตโดยเจตนา หมายถึง เจตนาทำให้เกิด คือ ผู้กระทำรู้ว่าสิ่งที่ทำเป็นการทุจริตยังคงกระทำสิ่งนั้น คือ ตั้งใจที่จะกระทำ 2) ทุจริตโดยการกดดันของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาอาจทำให้การทุจริตเกิดขึ้นเพราะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะกระทำหรือไม่กระทำการทุจริต 3)ทุจริตโดยประชาชน คือ ประชาชนมารุมเร้า หรือมาสร้างปัจจัยให้ตำรวจคิดว่า การทุจริตนั้นเป็นความชอบธรรม ในงานวิจัยของสุพจน์ จุนอนันต ธรรมวิษณุ วงศ์สินศิริกุล และ ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร [8] ได้กล่าวถึง สายงานการปฏิบัติในสถานีตำรวจ ได้แก่ งานจราจร งานป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน อำนวยการหรือธุรการ รูปแบบการคอร์รัปชั่นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับโอกาสในการคอร์รัปชั่น

2. สาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบที่เป็นปัจจัยภายในคือการยกย่องคนมั่งมีผู้มีอำนาจ และด้านสาเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบที่เป็นปัจจัยภายนอกคือ รายได้น้อย ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ อิทธิพลทางการเมืองและการแทรกแซงทางการเมืองซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านสภาพปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยทางการเมืองแทรกแซงอำนาจการบริหารของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ [4] ด้วยโครงสร้างตำรวจแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป ส่งผลทำให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน [5] การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองและความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ ต่างเป็นกลไก ทำให้การเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจมีระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้น [6] สอดคล้องกับ ณภัทร เตโช และคณะ [13] ระบุว่าสาเหตุของปัญหาการทุจริตระบบบริหารราชการ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาบกพร่องไม่กำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบวินัยทำให้เกิดการทุจริตและการขาดดุลแห่งอำนาจในการบริหารราชการรวมทั้งการเกรงใจและเกรงกลัวผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ไม่ศึกษาและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่นเดียวกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [14] เห็นว่าโครงสร้างรากฐานอันแข็งแกร่งของการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีอยู่ มีสาเหตุมาจากระบบการเมืองและระบบราชการมีเกราะกำบังที่แน่นหนา ระบบราชการมีโครงสร้างปิดและมีความสัมพันธ์ที่ยึดโยงอย่างแน่นหนาระหว่างข้าราชการระดับต่างๆ ส่งผลให้มีการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างคนในกลุ่มอย่างลงตัว มีการปกปิดการกระทำความผิดอย่างแนบเนียน รากลึกของฐานอำนาจที่ฝังในระบบส่งผลให้คนกลุ่มนี้สามารถทุจริตประพฤติมิชอบต่อไปได้ไม่ว่าจะเป็นการร่วมกันโกง การช่วยเหลือปกปิด การบิดเบือนเอกสาร การปกป้องลูกน้อง การทำลายคู่แข่ง การหาช่องโหว่ของกฎหมาย การใช้เส้นสายภาคประชาชนขาดความเข้มแข็งและขาดผู้นำในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบที่

แข็งแกร่ง ค่านิยมที่เป็นอุปสรรคฝังรากลึกในสังคม ขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม สัมพันธ์กับผลการวิจัยของพรเทพจันทรนิภ [15] ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย พบว่าสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐมาจากกฎหมายหรือระเบียบการปฏิบัติงานมีช่องว่างขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีการใช้อำนาจของนักการเมือง เช่นเดียวกับการศึกษาของศิริวรรณ มนอัตระผดุง [16]พบว่าสาเหตุหลักของการคอร์รัปชั่นมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายหรือกฎระเบียบแบบเบ็ดเสร็จโดยขาดจิตสำนึก มีอำนาจดุลยพินิจสูงมีกรอบความรับผิดชอบไม่ชัดเจนและขาดระบบการทำงานที่โปร่งใส

3. รูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ต้องเสริมสร้างความโปร่งใสในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ การดำเนินการของหน่วยงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจะต้องปฏิบัติงานเชิงรุก มีความเด็ดขาดรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาการทุจริต [17] และสร้างจิตสำนึกที่ตัวบุคคล สร้างเครือข่ายและกลไกเชิงสถาบันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง สร้างพลังคุณธรรมเพื่อปฏิบัติสังคม ยึดหลักธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมเช่นเดียวกับเกวลินสถิตานนท์ [18] พบว่าสาเหตุสำคัญของการทุจริตเกิดจากตัวพนักงานขาดความซื่อสัตย์และมีนิสัยใช้จ่ายฟุ่มเฟือยอีกทั้งองค์กรยังขาดระบบการควบคุมที่รัดกุม

ข้อเสนอแนะ

การทุจริตในองค์กรมีผลกระทบต่อความมั่นคงและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน แต่ผลกระทบจะรุนแรงเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของบุคคลที่กระทำทุจริต และขนาดของความเสียหายที่เกิดขึ้นหากหน่วยงานที่พบการทุจริต พยายามปิดบังและแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเป็นการภายใน อาจไม่ทันกาลหรือไม่รัดกุมเพียงพอ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของหน่วยงานมากกว่าที่ควรจะเป็น การกำกับดูแลและวางมาตรการป้องกันควรจะริเริ่มในระดับคณะกรรมการในองค์กรหรือหน่วยงานมากกว่าระดับบริหาร เพราะผู้บริหารก็อาจกระทำการทุจริตได้ เมื่อเกิดเหตุทุจริตขึ้น ควรใช้มืออาชีพเข้าช่วยแก้ไขและวางระบบเสียใหม่ เน้นเรื่องขั้นตอนและกรอบในการปฏิบัติ เช่น จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน และเน้นให้มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ ผู้วิจัยมีขอเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ปัจจัยสำคัญที่จะลดความสูญเสียจากการทุจริตในองค์กรได้ คือการมีระบบการควบคุมภายในที่ดีเพื่อป้องกันไม่ให้เปิดโอกาสกับบุคคลที่ไม่ซื่อสัตย์มีโอกาสที่จะกระทำการทุจริต

1.2 สภาพปัญหาการทุจริตในระดับสถานีตำรวจยังคงมีอยู่ระดับความรุนแรงแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นที่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ควรเน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำนึกความรับผิดชอบในตัวบุคคล

1.3 การยกย่องคนมั่งมี มีอำนาจเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมไทยและสังคมตำรวจ ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสถานีตำรวจต้องสร้างกระบวนการเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมดังกล่าว ตลอดจนผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

1.4 รูปแบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับสถานีตำรวจ ในงานฝ่ายต่างๆที่รับผิดชอบ ด้านงานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน งานจราจร งานอำนวยการ ต้องแก้ไขให้ตรงกับสาเหตุของการทุจริต ที่เป็นสาเหตุจากปัจจัยภายในและจากปัจจัยภายนอกสอดคล้องกับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการทุจริตทั้งด้านพื้นที่ตั้ง

ของหน่วยงาน คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจ และรูปแบบของการทุจริตประพฤติมิชอบที่พบ อาจจัดระบบกระบวนการป้องกันการทุจริตได้เป็น 4 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนเข้ารับราชการตำรวจ ระบบการศึกษาต้องส่งเสริมคนดี ไม่มีระบบการจ่ายเงินใต้โต๊ะให้เด็กและเยาวชนไทยเข้าเรียนในโรงเรียน หรือสถานศึกษาอย่างเด็ดขาด หากยังมีการจ่ายเงินใต้โต๊ะเพื่อให้เด็กและเยาวชนเข้าศึกษาเล่าเรียน จะมีผลต่อทัศนคติ ความเชื่อของเด็กและเยาวชนว่า การทุจริตเป็นเรื่องปกติในสังคมเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และพบเห็นตั้งแต่เด็ก

ระยะที่ 2 เข้าศึกษาในโรงเรียนตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีระบบการสรรหาคัดเลือกที่หลากหลายที่มุ่งให้ได้คนดีเข้ามาเป็นตำรวจอาจเป็นการสรรหา บุคคลที่มีประวัติครอบครัวซื่อสัตย์สุจริตเป็นระยะเวลายาวนานเชิญเข้ามารับราชการตำรวจ หรือการสอบคัดเลือกที่การวัดผลรอบด้านทั้งพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัยเมื่อเข้ามาศึกษาในโรงเรียนตำรวจแล้ว หลักสูตรต้องมีความทันสมัยปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่องตลอดเวลา มีระบบการประกันคุณภาพที่น่าเชื่อถือ ชัดเจนตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม มีการเทียบเคียงกับประเทศที่มีความโปร่งใสหรือเป็นที่ยอมรับว่าการทุจริตน้อยศึกษาการจัดระบบการศึกษาเป็นอย่างไร นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนตำรวจไทย การวัดผลประเมินผลและระบบการศึกษาในโรงเรียนตำรวจต้องน่าเชื่อถือถูกต้องเป็นระบบสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษากรณีหากผลิตบุคคลากรตำรวจไม่เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพแล้วจะต้องมีมาตรการแก้ไข ปรับปรุงให้ตรงตามสภาพปัญหา

ระยะที่ 3 รับราชการตำรวจ การแต่งตั้งโยกย้ายต้องใช้ระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง จัดสรรเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับวงจรชีวิตของมนุษย์ที่ทำงาน มีเวลาพักผ่อน และลาพักร้อนที่ปฏิบัติได้จริงมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ อาจไม่อยู่ในรูปแบบของเงิน แต่เป็นการจัดสรรเวลาให้ตำรวจได้อยู่กับครอบครัวหรือได้พักผ่อน เป็นต้น มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หน่วยงานระดับสูงสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจอย่างพอเพียง การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานต่างๆของตำรวจถูกนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การพัฒนาศึกษาเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาชีพ การปฏิบัติตนยึดมั่นในศีลธรรม เป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างที่ดีในครอบครัว ชุมชน ถูกนำมาพิจารณาอย่างจริงจัง นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งต่างๆให้ทันสมัยมีการยกเลิกคำสั่งเดิมๆที่ล่าสมัย และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ต้องสนับสนุนให้ตำรวจประพฤติปฏิบัติตามจารีตประเพณีมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีมีการประกาศเจตนารมณ์ต่อสาธารณะชนจะไม่รับสินบน

ระยะที่ 4 เมื่อพ้นจากการรับราชการตำรวจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจที่ครองตน ครองคน ครองงานตลอดชีวิตราชการจนครบกำหนดเกษียณ หากมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการหรือกิจการตำรวจ เชิญเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ และดำเนินการจัดทำการจัดการความรู้ในศาสตร์ตำรวจด้านต่างๆ รวบรวบเป็นองค์ความรู้ตำรวจศาสตร์ไว้ให้เป็นระบบ

1.5 ระยะเวลาในการดำเนินการใช้เวลาประมาณ 20 ปี การป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอาจได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม บนเงื่อนไขของการศึกษาที่ทำให้ประชาชนคนในประเทศ และข้าราชการตำรวจมีความรู้ทั่วถึง เท่าเทียมกันสามารถสร้างรายได้ด้วยตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะความสามารถที่ตนมีอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาแนวทางการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

2.2 ศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเจาะจงที่งานจราจร งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวนงานสอบสวนและงานอำนวยการ

เอกสารอ้างอิง

[1] เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และ คณะ. (2553). *รายงานผลการวิจัยโครงการประเมินสถานการณ์ด้านการทุจริตในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้า.

[2] อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช, (2540). *พระบรมราโชวาทและพระบรมราโชบายในการบริหารงานตำรวจ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพอร์เฟคท์พริ้นท์แอนด์แอ็ดเวอร์ไทซิ่ง.

[3] สุวรรณ สุวรรณเวโช. (ม.ป.ป.).*จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ*. ม.ป.ท.

[4] สิริวัฒน์ เมนะเศวต.(2543). *การเมืองกับการปรับโครงสร้างกรมตำรวจเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[5] คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ. (2550). *"จับมือประสานใจ ปฏิรูปตำรวจไทย เพื่อประชาชน"*.ในข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ.

[6] ปรียากร โพธิ์ทอง. (2546). *การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้ายในวงการตำรวจไทย: วิถีแห่งคุณธรรมฤาอุปถัมภ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[7] พรปิยะ ชุณศรี. (2542*). ความสัมพันธ์นอกระบบราชการ: ที่มาแบบแผนและการปรับเปลี่ยนแบบแผนความสัมพันธ์นอกระบบในกรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[8] สุพจน์ จุนอนันตธรรม, วิษณุ วงศ์สินศิริกุล, และณัฐนันท์ วิจิตรอักษร. (2547). *รายงานฉบับสมบูรณ์การทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยราชการไทยกรณีศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สถานีตำรวจนครบาล)*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคมและเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

[9] จินตนา พลอยภัทรภิญโญ. (2553). *ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[10] ขวัญฤทัย ใจทัน. (2554). *การให้ความหมายและที่มาของความหมายการทุจริตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนราชินีบูรณะ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[11] Polit, D. F., & Beck, C. T. (2008). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence For Nursing Practice (8th ed.)*. Philadelphia: Wolterskluwer health/Lippincott williams&wilkins.

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

[13] ณภัทร เตโช และคณะ. (2559). *แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย*. เอกสารวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนักบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับกลาง รุ่นที่ 1 ของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559, จากhttp://www.nacc.go.th/ download/article/article_20100126184143.pdf.

[14] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). *กลเม็ดเด็ดปีกคอร์รัปชั่น*. กรุงเทพมหานคร ซัคเซสมีเดีย.

[15] พรเทพ จันทรนิภ. (2559).*การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย*. วารสารเกษมบัณฑิต. 16(1):88-89.

[16] ศิริวรรณมนอัตระผดุง. (2555*). บทความเรื่อง ปัญหาการคอร์รัปชั่นของไทย กรณีศึกษาสิงคโปร์และฮ่องกง*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

[17] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ป.ป.ช.

[18] เกวลินสถิตานนท์. (2551).*แนวทางป้องกันการทุจริต ภายในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. สาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

THE STRATEGY FOR ADMINISTRATION DEVELOPMENT OF SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 15 AND 16

ต่วนปาตีฮะ หัวเมือง[1], ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์[2], ผศ.ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร[3]

Tuanpateehah Huameuang,[1] Prasert Inttarak,[2] Maj.Nopadol Chenaksara[3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2] ที่ปรึกษาหลัก หัวหน้าภาคการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3] ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Received : April 10,2018

Revised : June 5,2018

Accepted : August 6,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 2) เพื่อทราบแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 โดยการดำเนินการวิจัย 2) แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษา 57 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานแผน และ ครู รวม 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างและแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน 2) การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 4) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

5) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพองค์กร 6) การจัดการเครือข่ายและการประชาสัมพันธ์ 7) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 8) การพัฒนาทักษะทางภาษาและอาชีพ 9) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และ 10) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2. แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ 351 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 110 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 21 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 54 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูสอน ประกอบด้วย 76 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย 90 แนวทาง

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์การพัฒนา, การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the components of the secondary school administration under Office of Secondary Educational Service Area 15 and 16. 2) the guidelines and strategies for administration development of secondary schools under Office of Secondary Educational Service Area 15 and 16. The research procedures consisted of 2 steps as follows: 1) analysis the components of the secondary school administration development of secondary school under Office of Secondary Educational Service area 15 and 16, 2) develop the guidelines and strategies for administration development of secondary schools under Office of Secondary Educational Service Area 15 and 16. The samples were 57 secondary schools. The respondents were administrators or vice administrators, chief academic teachers, master planner and teachers, totally 228 persons. The instruments for collecting the data were semi-structure interview and questionnaires. The statistics used for analyzing the data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. There were 10 components of the administration development of secondary schools under The Office of Secondary Educational Service Area 15 and 16 namely: 1)Leadership Development in School Management 2) Promotion of Technology for Teaching and Learning 3) Promotion of Spirituality of Teachers 4) Development of Staff Participation to Improve Quality of Education 5) Technology Development for Enterprise Quality 6) Network Management and Public Relations 7) Developing learners' quality 8) Developing language and career skills 9)Developing teachers as professional teachers and 10) Building relationships with the community

2. There were 351 guidelines and 5 strategies for development of secondary schools administration development of secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 15 and 16 namely: 1) Development in School Management composed of 110 guidelines 2) Promotion of Technology for Teaching and Learning composed of 21guidelines 3) Developing learners' quality composed of 54 guidelines 4) Development of Spirituality of Teachers composed of 76 guidelines 5) Building relationships with the community composed of 90 guidelines

Keywords : The Strategy of Administration, Development of Secondary School

ภูมิหลัง

สถานการณ์ในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายของกระแสปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ สติปัญญาและความสามารถของคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ศักยภาพจึงจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหาเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรมและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข [1] การพัฒนาสถานศึกษาของไทยให้มีคุณภาพและการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสถานศึกษาของไทยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนและกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำรงอย่างยั่งยืน คุณภาพเป็นกลไกในการขับเคลื่อน จึงได้กำหนดให้มีสาระบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาไทยโดยกำหนดไว้ในคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรต่างๆ การมีส่วนร่วมทั้งมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐและการสนับสนุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรต่างๆ โดยร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบริบทพื้นที่หรือท้องถิ่น [2] โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบในทุกด้าน กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาโดยยึดหลักการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนที่มีลักษณะเฉพาะบนพื้นฐานของหลักศาสนาที่เชื่อมโยงหลักศาสนาเข้ากับวิชาสามัญและวิชาชีพ ที่ยึดผู้เรียนและประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยให้มีการบริหารจัดการลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากที่อื่น [3] ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่ง เพราะการศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาการและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต ยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วอันเป็นผลจากพัฒนาการทางเทคโนโลยี สารสนเทศและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารใหม่ๆ พัฒนาการเหล่านี้ย่อมท้าทายต่อการจัดการศึกษา เพราะได้ เปิดโอกาสและให้ช่องทางการเรียนรู้แก่บุคคลจำนวนมากโดยให้รับรู้มากขึ้นและการจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักและเป็นหน่วยปฏิบัติที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดในอันที่จะทำหน้าที่ให้การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณภาพได้รับการบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรม สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล มีศักยภาพรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากรัฐได้อย่างแท้จริงทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากความสำคัญและความจำเป็นของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ต้องนำไปสู่การพัฒนา

คุณภาพของการศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์และแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ [4] และหากผู้บริหารโรงเรียนรู้และเข้าใจถึงรูปแบบและกระบวนการบริหารการศึกษา จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือและความสำเร็จในการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

โรงเรียนมัธยมศึกษาได้พยายามดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลายๆ รูปแบบและหาแนวทางและยุทธศาสตร์พัฒนาซึ่งเห็นความสำคัญในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเพื่อให้องค์การมีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกด้าน เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน สังคม ชุมชน เป็นที่น่าเชื่อถือ และประโยชน์ที่ได้รับคือจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

2. เพื่อศึกษาแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

ข้อคำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 เป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 เป็นพหุองค์ประกอบ

2. แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรม การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ16

1.4 นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive method)

1.5. นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัย และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสังเคราะห์ (content synthesis) เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างเป็นแบบสอบถาม

1.6 ร่างตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

1.7 นำตัวแปรที่ได้ มาสร้างตารางวิเคราะห์และคัดกรองตัวแปร

1.8 ส่งตารางวิเคราะห์และคัดกรองตัวแปรให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการวิเคราะห์และคัดกรองตัวแปรการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

1.9 สรุปตารางวิเคราะห์ตัวแปร และทำการคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถา,

1.10 สร้างแบบสอบถามจากข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์คัดกรองตัวแปรที่มีความเหมาะสม

1.11 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง ความครอบคลุมโดยการหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) [5] คัดเลือกที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และให้คำแนะนำในสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามวิธีการวิเคราะห์ของ Rovinelli and Hambleton [6] ซึ่งได้มีการกำหนดคะแนนความคิดเห็นไว้ดังนี้

+ 1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

- 1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษk

1.12 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 จำนวน 8 โรงเรียนๆ ละ 4 คน รวมจำนวน 32 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาการนำไปใช้และศึกษาความเป็นไปได้ของเครื่องมือว่าจะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ได้มากน้อยเพียงใด โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) [7] ซึ่งมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า .70 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.965 และสามารถนำไปใช้ได้

1.13 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน โดยยึดตามบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับของสถานศึกษานั้นๆ จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานแผน และครู รวมจำนวนทั้งสิ้น 252 คน

1.14 วิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้คำสั่งให้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Factor Analysisในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับหรือมากกว่า 1 ไปใช้หมุนแกนออโธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ [8]

1.15 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

ขั้นที่ 2 แนวทางและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 14 คน

2.2 ติดต่อประสานงานเพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่เพื่อส่งแบบสนทนากลุ่ม ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ พร้อมนัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ไปยังผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน เพื่อจะให้ผู้เชี่ยวชาญได้อ่านก่อนสนทนากลุ่ม

2.4 ผู้วิจัยเดินทางไป ด้วยตนเอง ตามวันเวลา ที่นัดหมาย ตามกรอบประเด็นข้อคำถามของแบบการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งจัดเตรียมเครื่องบันทึกเทปประกอบการสนทนากลุ่มและแบบบันทึกข้อมูล

2.5 นำองค์ประกอบที่ได้มาเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 โดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 14 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยอ้อมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 นำแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.6 หลังเสร็จสิ้นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อหาคำตอบและสรุปผลการวิจัยเมื่อสนทนาเสร็จสิ้นรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

2.7 สรุปงานวิจัยโดยนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ผลการวิจัยพบ ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาผู้นำในการบริหารจัดการ 2 การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

3) การส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 4) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพองค์กร 6) การจัดการเครือข่ายและการประชาสัมพันธ์ 7) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 8) การพัฒนาทักษะทางภาษาและอาชีพ 9) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และ 10) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2. แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 นำแนวทาง 351 แนวทาง มาจัดลำดับความสำคัญและจัดกลุ่มใหม่เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)โดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 14 คน ได้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 110 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 21 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 54 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 4. ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครู ประกอบด้วย 76 แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ 5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย 90 แนวทาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 และสามารถนำมาเป็นประเด็นในการอภิปราย 2 ประเด็น 1) องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปหาน้อย คือ ได้แก่ 1) การพัฒนาผู้นำในการบริหารจัดการ 2) การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 4) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพองค์กร 6) การจัดการเครือข่ายและการประชาสัมพันธ์ 7) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 8) การพัฒนาทักษะทางภาษาและอาชีพ 9) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และ10) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ต้องมีแผนยุทธ์ศาสตร์เพื่อพัฒนาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและก้าวสู่มาตรฐานสากล ในยุคศตวรรษที่ 21 และโดยเฉพาะเป็นโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอัตลักษณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนที่มีลักษณะเฉพาะ บริบทที่แตกต่างซึ่งอาศัยความละเอียดอ่อนในการบริหาร รู้ในเชิงลึกเพื่อพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ [9] โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2550-พ.ศ.2551 โดยสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน คือ การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 จะต้องวางแผนยุทธ์ศาสตร์เพื่อพัฒนาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรต่างๆ

การมีส่วนร่วมทั้งมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐและการสนับสนุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรต่างๆ โดยร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบริบทพื้นที่หรือท้องถิ่น ดังนั้น การจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่ง เพราะการศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาการและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต ยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วอันเป็นผลจากพัฒนาการทางเทคโนโลยี สารสนเทศและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารใหม่ๆ พัฒนาการเหล่านี้ย่อมท้าทายต่อการจัดการศึกษา เพราะได้ เปิดโอกาสและให้ช่องทางการเรียนรู้แก่บุคคลจำนวนมากโดยให้รับรู้มากขึ้นและการจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็น สอดคล้องกับชูเกียรติ วิเศษเสนา [10] ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า 1 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการสอน การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล และการจบหลักสูตร 2 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบสนับสนุน องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์กรมาตรฐานสากล คือ ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพิณสุดา สิริธรังศรี [11] ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารจัดการทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้านความพร้อมของสถานศึกษายังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กในชนบททั้งด้านครูและบุคลากร เงินและงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และเครือข่ายเทคโนโลยี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายการบริหารจัดการจากส่วนกลางส่งไปยังสถานศึกษายังเป็นรูปแบบเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบริบท ขนาด และความพร้อมดังกล่าวข้างต้น เพื่อแก้ปัญหาทางการบริหารดังกล่าว พบว่า สถานศึกษาภายใต้การกำกับสนับสนุนของต้นสังกัดมีการบริหารจัดการทั้งรูปแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบเครือข่าย รูปแบบพี่เลี้ยง และรูปแบบแม่ข่ายและลูกข่าย รวมทั้งสถานศึกษาในกำกับของรัฐ ในการนี้ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นฐานสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยของนักการศึกษา

2. แนวทางและยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า แนวทางและยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

2.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 โดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 14 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วย 351 แนวทาง

2.2 นำแนวทางจากข้อที่ 2.1 มาจัดลำดับความสำคัญและจัดกลุ่มเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 จากการวิเคราะห์ข้อมูลของโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis) พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1. การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครู ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการการมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุญ จับบัง [12] ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน ขนาดเล็ก ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตาม 4 ยุทธศาสตร์หลัก คือ 1) การพัฒนาระบบวางแผนและการบริหารจัดการ 2) การพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา 3) การเสริมสร้างความพร้อม และความเข้มแข็งของโรงเรียน 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยมีรูปแบบ คือ การพัฒนาคนในด้านความชำนาญในทักษะด้านสารสนเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจ และพัฒนาโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม การพัฒนาระบบงานในด้านการผลิตสื่อ การใช้แผนการ สอนคละชั้น การนิเทศ และการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม การมีส่วนร่วมในด้านเครือข่ายชุมชน และทรัพยากร และการเสริมสร้างศักยภาพในด้านการหมุนเวียนการสอนของครู หมุนเวียนสถานที่ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน คือ คุณภาพครู คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพ นักเรียน และคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรพงศ์ ตรีเทพา [13] ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม: กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร." ผลการวิจัยพบว่า 1. โรงเรียนกรณีศึกษามีประวัติและความเป็นมาแบ่งได้ 3 ยุค คือ ยุคก่อตั้ง ยุคพัฒนาและ ยุคปัจจุบัน 2. โรงเรียนกรณีศึกษามียุทธศาสตร์การบริหาร 7 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การพัฒนาองค์การและบุคลากร 2) การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้และระบบเครือข่ายสารสนเทศ 4) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนและครู 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกเครือข่าย 6) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติและ 7) ยุทธศาสตร์โรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ และพบว่าโรงเรียนกรณีศึกษา ได้บริหารยุทธศาสตร์โดยใช้ 4 หลัก คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักธรรมาภิบาลและ 4) หลักการประชาสัมพันธ์ที่ดี 3. โรงเรียนกรณีศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารเป็น 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มงานมีรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 1 คน ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลติดตามงานแต่ละกลุ่มงานมีการกำหนดภาระงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบชัดเจน นอกจากนั้นยังมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู มูลนิธิ และเครือข่ายผู้ปกครองส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของโรงเรียน 4. โรงเรียนกรณีศึกษามีวัฒนธรรมองค์การ 4 ประการ คือ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) วัฒนธรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง 5. โรงเรียนกรณีศึกษามีปัญหาในการบริหารและแนวทางแก้ปัญหาของโรงเรียน ดังนี้ คือ 1) จำนวนนักเรียนที่มากเกินไป แก้ปัญหาโดยบริหารจัดการแบบโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่และมีการกระจายอำนาจการบริหาร 2) บุคลากรไม่เพียงพอ แก้ปัญหาโดย

การจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ 3) งบประมาณไม่เพียงพอ แก้ปัญหาโดยการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน 4) ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้ปกครอง นักเรียน และครู แก้ปัญหาโดยชี้แจง ประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุดาลักษณ์ บุปผาดา [14] ได้วิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความรับผิดชอบ โดย ภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรวมเน้นการมีอำนาจตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีแบบแผน มีขั้นตอนในการดำเนินงานชัดเจน มีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถ บริหารจัดการโรงเรียนโดยมุ่งเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จัดให้บุคลากร ทุกฝ่ายร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินงานของโรงเรียน มีระบบประกันคุณภาพภายในที่พร้อมรับการประเมินภายนอก ปัญหา ส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารยังไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังครูทุกระดับในโรงเรียน การขาดแคลนงบประมาณ ครูและ บุคลากรมีจำนวนน้อยและมีภาระงานมาก ครูย้ายบ่อยทำให้งานที่มอบหมายและรับผิดชอบไม่ต่อเนื่อง และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาน้อย โดยมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูทุกระดับในโรงเรียน การระดมทรัพยากร การสร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบ ให้กับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการศึกษา เช่น โรงเรียนคู่พัฒนา และปราชญ์ชาวบ้าน 2. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มี 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการกระจายอำนาจ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการตนเอง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่าย และ ยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ด้านการกระจายอำนาจ มี 10 มาตรการ โดยเน้น มาตรการ ออกแบบโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัว ไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและเป็นผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง และการมอบอำนาจการตัดสินใจเป็นลำดับชั้น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการตนเอง มี 10 มาตรการ โดยเน้นมาตรการ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีระบบสารสนเทศชัดเจนเป็นปัจจุบัน และมีหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่าย มี 13 มาตรการ โดยเน้นมาตรการ การสำรวจสภาพความต้องการในการจัดการศึกษา สร้างความตระหนักด้านการศึกษาให้กับผู้ปกครอง และประสานความร่วมมือกับองค์กรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดการศึกษาที่ทันสมัย และยุทธศาสตร์ด้านความรับผิดชอบ มี 10 มาตรการ โดยเน้นมาตรการ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้เพื่อสร้างความศรัทธาให้กับชุมชน และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติร่วมกัน และคู่มือการใช้ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย บทนำ องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ แนวทางการนำยุทธศาสตร์ไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 พบว่า องค์ประกอบและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

ควรนำงานวิจัยครั้งนี้มาประยุกต์ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่หรือขนาดสถานศึกษาจะได้แนวทางในการพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ยังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล

2. ผู้บริหารหน่วยต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรนำยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปศึกษาในแต่ละรายละเอียดขององค์ประกอบ 1) การพัฒนาผู้นำในการบริหารจัดการ 2) การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอน 3) การส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 4) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพองค์กร 6) การจัดการเครือข่ายและการประชาสัมพันธ์ 7) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 8) การพัฒนาทักษะทางภาษาและอาชีพ 9) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และ 10) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารและผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาควรให้ความสำคัญและนำรูปแบบไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะตามแนวทางยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1.ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านการสอนที่เป็นเลิศ 2. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการที่ดี 3. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านความคิดในแง่บวก 4. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 5. ผู้บริหารควรมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหาร 6. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ 7. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำมีส่วนร่วมกับชุมชน 8. โรงเรียนควรมีการกำหนดภารกิจ เป้าหมายและวิธีดำเนินการของสถานศึกษาให้ชัดเจน 9. โรงเรียนควรมีการจัดการศึกษาที่ทันสมัย 10. โรงเรียนควรพัฒนาระบบ การวัดและประเมินผล 11. โรงเรียนควรมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ 12. โรงเรียนควรมีระบบประกันคุณภาพภายในที่พร้อมรับการประเมินภายนอก 13. โรงเรียนควรพัฒนาการจบหลักสูตรมัธยมศึกษาและเกณฑ์การจบหลักสูตรมัธยมศึกษา 14. โรงเรียนควรพัฒนาระบบวางแผนและการบริหารจัดการ

2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. โรงเรียนควรพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2. โรงเรียนควรเพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3. โรงเรียนควรจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน 4. โรงเรียนควรพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ 5. โรงเรียนควรพัฒนาครู นักเรียนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยี 7. โรงเรียนควรมีการจัดการความรู้มุ่งผลลัพธ์ 8. โรงเรียนควรมีการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล 9. โรงเรียนควรยกย่องชมเชยนักเรียนดี มีคุณธรรม จริยธรรม 10. โรงเรียนควรเป็นแบบอย่างให้ความช่วยเหลือชุมชนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน

3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครู ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ครูและบุคลากรควรมีจิตทุ่มเทเสียสละ มุ่งคุณภาพอย่างจริงจัง 2. โรงเรียนควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณ 3. โรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ร่วมกัน 4. ครูและบุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา 5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีมนุษย์สัมพันธ์ดี 6. โรงเรียนควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7. โรงเรียนควรสร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบให้กับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. โรงเรียนควรพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนมีความรู้คู่ความดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2. ครูควรพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอน ทั้งแผนการสอน เทคนิค วิธีการสอน สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน 3. ครูควรปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพ วัฒนธรรมประเพณีอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. ครูควรจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. โรงเรียนควรมีการบริการวิชาชีพต่อชุมชน/สังคม โดยยึดความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวกำหนดในการจัดทำกิจกรรม/โครงการ 2. โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานประกอบการ โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 3. โรงเรียนควรดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน 4. โรงเรียนควรพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. โรงเรียนควรสร้างความตระหนักด้านการศึกษาให้กับผู้ปกครองและชุมชน 6. โรงเรียนควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน 7. โรงเรียนควรส่งเสริมให้เอกชนและทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้นเพื่อรักษาคุณภาพมาตรฐานตามความต้องการประชาชนในพื้นที่ 8. โรงเรียนควรสร้างความศรัทธาให้กับผู้ปกครองและชุมชน 9. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16 ได้ศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและผู้ที่สนใจ จึงเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนางานวิจัยในรูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 16

2. ควรมีการวิจัยแต่ละองค์ประกอบทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

[2] _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

[3] สำนักงานเลขาธิการ. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

[4] ขัตติยา ด้วงสำราญ. (2554). “รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[5] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

[6] Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1990). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Dutch Journal of Educational Research.

[7] Lee J Cronbach. (1990). *Essential of Psychological Test.* 4th ed. New York: Harper &Row.

[8] สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, (2550). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (คู่มือสำหรับนักวิจัยและนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก).* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: หจก. สามลดา.

[9] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

[10] ชูเกียรติ วิเศษเสนา. (2556). *“รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

[11] พิณสุดา สิริธรังศรี. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.

[12] จรูญ จับบัง. (2555). “*รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[13] เพชรพงศ์ ตรีเทพา. (2557). *“ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม: กรณีศึกษาโรงเรียน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[14] สุดาลักษณ์ บุปผาดา. (2558). *“ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้

TOTAL QUALITY MANAGEMENT FACTORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS OF KINDERGARTEN SCHOOLS IN SOUTHERN BORDER PROVINCES

ประจักษ์ ชูศรี[1] ทัศนา แสวงศักดิ์[2] นิภา ศรีไพโรจน์[3]

Pachak Choo-sree1 Dr.Thasana Swaengsakdi 2 Nipa Sripairot3

[1]นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]รองศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : July 12,2018

Revised : August 15,2018

Accepted : October 26,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม กับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 โรงเรียน จำนวน 224 คน โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม 6 ปัจจัยได้แก่ 1) การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า 2) การมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) การวางแผนกลยุทธ์ เท่ากับ 0.86, 0.90, 0.90, 0.91, 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ด้านประสิทธิภาพของการผลิต 3) ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และ 4) ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96, 0.94, 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate Multiple Regression : MMR) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามเอกนาม (Univariate Multiple Regression : MR)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 6 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า การมีส่วนร่วมของทีมงาน การพัฒนาบุคลากร และนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการผลิต ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ตามลำดับ

2. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม และ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้ 3.1 ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิตในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ การวางแผนกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ 0.302 และ 0.194 ตามลำดับ 3.2 ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพของการผลิต ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐาน เท่ากับ 0.930 และ 0.485 ตามลำดับ และส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การพัฒนาบุคลากร มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐาน เท่ากับ 0.155 3.3 ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร และ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐาน เท่ากับ 0.328 , 0.302 และ 0.214 ตามลำดับ 3.4 ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านประสิทธิภาพร่วมของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ และ การพัฒนาบุคลากรมีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐาน เท่ากับ 0.326 และ 0.238 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การจัดการคุณภาพโดยรวม, ประสิทธิผลของโรงเรียน, โรงเรียนอนุบาลจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This research had the objectives to: study the levels of total quality management factors and school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces, study the relationships between the total quality management factors and school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces, and find the importance weights of the total quality management factors affecting the school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces. The research samples were 224 teachers of 5 kindergarten schools in southern border provinces, acquired by conducting proportionate simple random sampling of individual schools. The instrument used in the research was a 5-rating scale questionnaire with the IOC of 0.80 – 1.00. The Cronbach's Alpha Coefficients for the 6 factors of total quality management, i.e. 1) building customer satisfaction, 2) teamwork participation, 3) continuous quality improvement, 4) personnel development, 5) innovation and technology, and 6) strategic planning were 0.86, 0.90, 0.90, 0.91, 0.90 and 0.92 respectively; and those for the 4 aspects

of school effectiveness, i.e. 1) quantity and quality of products, 2) production efficiency, 3) organization adaptation and flexibility, and 4) teacher collective efficacy were 0.96, 0.94, 0.95, and 0.93 respectively. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Multivariate Multiple Regression (MMR) and Univariate Multiple Regression (MR).

The research results reveal as follows.

1. The 6 factors of total quality management of kindergarten schools in southern border provinces were all at the high level; arranged in descending order of mean: strategic planning, continuous quality improvement, building customer satisfaction, teamwork participation, personnel development, and innovation and technology respectively. The 4 aspects of school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces were all at the high level; arranged in descending order of mean: production efficiency, teacher collective efficacy, organization adaptation and flexibility, and quantity and quality of products respectively.

2. The factors of total quality management and the aspects of school effectiveness were positively related at .01 level of significance.

3. The beta weights of the factors of the total quality management affecting the school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces were found as follows. 3.1 The factors of the total quality management affecting positively the quantity and quality of products aspect of the school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces at .01 level of significance were innovation and technology and strategic planning with the beta weights of 0.302 and 0.194 respectively. 3.2 The factors of the total quality management affecting positively the production efficiency aspect of the school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces at .01 level of significance were continuous quality improvement and strategic planning with the beta weights of 0.930 and 0.485 respectively whereas the personnel development did at .05 level of significance 3.3 The factors of the total quality management affecting positively the organization adaptation and flexibility aspect of the school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces at .01 level of significance were strategic planning, personnel development and continuous quality improvement with the beta weights of 0.328, 0.302 and 0.214 respectively. 3.4 The factors of the total quality management affecting positively the teacher collective efficacy aspect of the school effectiveness of kindergarten schools in southern border provinces at .01 level of significance were strategic planning and personnel development with the beta weights of 0.326 and 0.238 respectively.

Keywords : Total quality management, School effectiveness, Kindergarten schools in southern border provinces

ภูมิหลัง

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างยิ่ง ถือว่าการศึกษาเท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เรียกร้องความสันติสุขกลับมาสู่คนในพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน และนโยบายที่มุ่งเน้นเรื่องการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งระบบ การระดมทรัพยากรและ

การเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษา และเรียนรู้อย่างบูรณาการ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นับจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2547 เป็นต้นมา ส่งผลให้คณะรัฐมนตรี (นัดพิเศษ) ได้มีมติเห็นชอบ ในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2549 กำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา) และวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ ให้ใช้ชื่อการจัดการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า “การจัดการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้” เนื่องจากการดำเนินการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นเรื่องที่มีลักษณะพิเศษ และมีความละเอียดอ่อน รวมทั้งเพื่อให้การช่วยเหลือตรงตามวัตถุประสงค์ และเข้าถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบ จากปัญหาโดยตรง ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนโดยยึดหลักการสร้างความสมานฉันท์ และแนวทางตามพระราชดำริ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” สนับสนุนให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษ ที่มีความยืดหยุ่น และมีความหลากหลายทั้งศาสนาและวัฒนธรรม[1]

โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ซึ่งส่งผลกระทบไปยังผู้บริหารครู และ บุคลากรทางการศึกษานักเรียนและประชาชนทั่วไป ทางด้านสภาวะจิตใจ สุขภาพจิต ความขัดแย้งทางด้านความคิด ระหว่างบุคคลต่างศาสนา กระทบต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว หน้าที่การงาน และดำเนินกิจกรรม ในวิถีชีวิตที่ไม่เป็นปกติสุข อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถแก้ไขได้ หรือลดความรุนแรงลงได้ด้วยการให้การศึกษาที่ถูกต้องและตรงประเด็นโดยใช้เหตุและผล การใช้สติปัญญามาแก้ปัญหา โดยเฉพาะผู้นำ หรือผู้บริหารโรงเรียน ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะนำพาโรงเรียน โดยกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความไม่ปลอดภัย ในชีวิต และ ทรัพย์สิน จัดระบบกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่าง เต็มหลักสูตร เต็มเวลา และได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ มีประสิทธิผล ผู้บริหารและครูต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการ คุณลักษณะตามรูปแบบของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสามารถทำงานในพื้นที่ได้อย่างดี ตอบสนองนโยบายพระราชทานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการศึกษาครั้งนี้คือ โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดในกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 จำนวน 5 จังหวัด คือ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลสงขลา โรงเรียนอนุบาลสตูล โรงเรียนอนุบาลปัตตานี โรงเรียนอนุบาลยะลา และโรงเรียนอนุบาลนราธิวาส โรงเรียนมีการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วม และสร้างภาคีเครือข่ายที่หลากหลาย มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ ผ่านการประเมินรับรองคุณภาพจากภายนอกรอบที่สาม มีความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้อย่างต่อเนื่องและสนองตอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษา อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักการของการจัดการคุณภาพโดยรวมซึ่งมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการคือ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนหรือ ผู้ที่เสียค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาอื่น ๆ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน การเข้ามามีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความคิดที่หลากหลายมาปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน[2]

ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการศึกษาครั้งนี้ **ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม** เป็นการบริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุ

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า การบริหารที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียน จากผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาผู้เรียน 2) การมีส่วนร่วมของทีมงาน การบริหารโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง นักเรียน ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน การดำเนินงาน การร่วมกิจกรรม การควบคุม การติดตาม การประเมินผล รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานที่มีการประเมินผล การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาโดยรวม และเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงการประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาบุคลากร การบริหารวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขีดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยวิธีการฝึกอบรม และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5) นวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารกระบวนการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง การจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนและในห้องเรียนและการใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6) การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงานซึ่งคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การ ค่านิยมองค์การ กระบวนการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ การให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานและชุมชน การมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแนวทางการตัดสินใจและปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ยอมรับร่วมกัน

ส่วน**ประสิทธิผลของโรงเรียน**ศึกษาความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์กำหนดในมาตรฐานด้านผู้เรียน 2) ประสิทธิภาพของการผลิต ในด้านหลักสูตร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านผู้บริหาร และด้านโรงเรียนตามมาตรฐานกำหนดของโรงเรียนที่มีคุณภาพและโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ 3) การปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ ความสามารถในการทำงานได้ดีเท่าทันกับภาวะฉุกเฉินและอุปสรรคต่างๆ ยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน มีการยอมรับและปรับตัวอย่างรวดเร็ว 4) ประสิทธิภาพร่วมของครู ครูสามารถแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล จูงใจให้นักเรียนใฝ่เรียนรู้ มีความเชื่อร่วมกันว่ามีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ต้องการทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาทำให้ทราบระดับปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารคือการจัดการคุณภาพโดยรวมกับประสิทธิผล ของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการค้นพบเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมเพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนให้มีคุณภาพ สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในพื้นที่ เพื่อส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

1. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมใน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า 2) การมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) การวางแผนกลยุทธ์

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณและคุณภาพการผลิต 2) ประสิทธิภาพของการผลิต 3) การปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และ 4) ประสิทธิภาพร่วมของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 409 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 5 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของโคเฮนและคณะ[3] ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม ใน 6 ด้าน จากการทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเมืองปัตตานี แล้วนำมาหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability)[4] พบว่า 1) การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า จำนวน 10 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 2) การมีส่วนร่วมของทีมงาน จำนวน 10 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จำนวน 10 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 4) การพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 5) นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 10 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 6) การวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ด้านประสิทธิภาพของการผลิต 3) ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น

ขององค์การ 4) ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96, 0.94, 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ กำหนดเกณฑ์การยอมรับค่า Alpha มากกว่า 0.80 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงภายในสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation : C.V.)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient - r) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามพหุนาม (Multivariate Multiple Regression : MMR) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามเอกนาม (Univariate Multiple Regression : MR)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 6 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.27 – 4.41 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า การมีส่วนร่วมของทีมงาน การพัฒนาบุคลากร และ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32 – 4.45 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการผลิต ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต

3. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าวิลค์แลมป์ดา (Λ) เท่ากับ 0.177 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านได้แก่ ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ด้านประสิทธิภาพของการผลิต ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และด้านประสิทธิภาพร่วมของครู มีค่าเท่ากับ 0.787,0.844 ,0.817 และ0.767 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน "ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้"

4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่า 1) การวางแผนกลยุทธ์ส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพของการผลิต ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต 2) การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู และด้านประสิทธิภาพของการผลิต 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และ ด้านประสิทธิภาพของการผลิต 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลต่อด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต เป็นไปตามสมมติฐาน "ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้"

อภิปรายผล

1. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 6 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมเป็นการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จทั่วทั้งองค์การและเป็นการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมโดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้งมีความหวาดระแวงกันโรงเรียนต้องบริหารจัดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโดยให้ทุกคนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนากิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียนให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืนเมื่อพิจารณาเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1 การวางแผนกลยุทธ์ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการประสานงานและบูรณาการทางด้านความคิดมาสู่การนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[5] เรื่องการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงรวมถึงวิธีการวัดผลสำเร็จและการรักษาความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาว

1.2 การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้ทางโรงเรียนมีความตระหนักว่าการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการบริหารทีมีการปรับปรุงการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมุ่งพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนใช้วิธีการแก้ปัญหาสนับสนุนการแก้ปัญหาโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA[6]

1.3 การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สามเนื่องมาจากการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าเป็นหัวใจของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม [7] เพื่อสร้างความมั่นใจ ความไว้วางใจความเชื่อมั่นเพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจในผลผลิตและการบริการซึ่งลูกค้าที่สำคัญที่สุดได้แก่นักเรียน รองลงมาได้แก่ผู้ปกครองและชุมชนผู้บริหารต้องสำรวจความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

1.4 การมีส่วนร่วมของทีมงาน ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยึดถือการบริหารงานยุคใหม่ให้เกิดคุณภาพในทุกด้านทุกกิจกรรมต้องอาศัยทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมร่วมของผู้ปกครองเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนเพราะผู้ปกครองเป็นครูคนแรกของนักเรียน โรงเรียนต้องบริหารโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียนในพื้นที่ให้เกิดคุณภาพ[8]

1.5 การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพันธกิจที่สำคัญของโรงเรียนอย่างหนึ่งคือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้อย่างต่อเนื่องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้ฝึกอบรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับความรู้ตามที่ตนสนใจและถนัดมาเพิ่มพูนทักษะด้านวิชาชีพ ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญและเกิดทัศนะคติที่ถูกต้องเหมาะสม

1.6 นวัตกรรมและเทคโนโลยี โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้สร้างเอกลักษณ์ของโรงเรียนคือ วิชาการเด่น เน้นเทคโนโลยีมุ่งสร้างนักเรียนให้ก้าวทันเทคโนโลยีมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ระบบสารสนเทศเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับดิเรก พรสีมา[9] ที่แนะนำว่าครูไทย 4.0 ต้องพัฒนาสิ่งใหม่ๆต้องเตรียมรับมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะบทบาทจากการสอนหน้าชั้นเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนเหมือนเป็นโค้ชเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างแท้จริงได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำเรื่องยากๆให้เข้าใจง่ายขึ้น จัดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ รักการเรียนรู้ รักการค้นคว้าและรู้จักคิดวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาได้

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมากโรงเรียนมีความสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามขอบข่ายงานและภารกิจเป็นการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายใต้ขอบเขตที่จำกัดของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้แต่ละด้านเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยดังนี้

2.1 ด้านประสิทธิภาพของการผลิตมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรกทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสิทธิภาพของการผลิต มาจากครูสามารถจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระวิชาที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนักเรียนออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนในพื้นที่มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้

2.2 ด้านประสิทธิภาพร่วมของครูพบว่าโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สองทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูมีการร่วมมือกันดำเนินการที่ส่งผลเชิงบวกต่อนักเรียนสามารถทำความเข้าใจร่วมแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและเข้าถึงนักเรียนที่มีปัญหาสามารถจูงใจให้ใฝ่เรียนรู้แก้ปัญหาให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ มีการพัฒนาทักษะชีวิต และครูมีความมั่นใจว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระวิชาได้ตามเป้าหมาย มีความพอเพียง มีวินัย มีความรับผิดชอบ ทำความดีมีจิตอาสา อยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีความสุข

2.3 ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ พบว่าโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สาม เป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการทำงานได้ดี มีการพัฒนาการศึกษาได้เท่าทันกับภาวะฉุกเฉินและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ยอมรับและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง นำวิธีการทำงานใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม หัวใจสำคัญของการปรับตัวและความยืดหยุ่นของโรงเรียนเป็นความสามารถของโรงเรียนในการตอบสนองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ตลอดจนการเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสม เปลี่ยนเทคนิคและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทีมงาน นำวิธีการทำงานใหม่ๆมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ในโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel [10] ที่อธิบายความสามารถในการทำงานได้ดีเท่าทันกับความฉุกเฉินและอุปสรรค การคาดการณ์ปัญหาและป้องกันได้ ยอมรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆในโรงเรียน รวมทั้งการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมซึ่งมีผลกระทบ

2.4 ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต พบว่าโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สี่ เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์กำหนดตาม

มาตรฐานด้านผู้เรียนทั้ง 6 ด้านของสำนักทดสอบทางการศึกษา[11] อย่างไรก็ดี โรงเรียนอยู่ในพื้นที่มีปัญหาและข้อจำกัดด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจส่งผลให้คุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง

3. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน "ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้" เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ให้ความสำคัญกับหลักการการจัดการคุณภาพโดยรวมซึ่งเป็นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบประกอบด้วยครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ Hoy and Miskel[12] ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นประโยชน์สำหรับการพิจารณาปรับปรุงแต่ละปัจจัยของการจัดการคุณภาพโดยรวมและด้านต่างๆ ของประสิทธิผลของโรงเรียนที่สัมพันธ์กัน ดังผลการวิจัยของ Wan Nik and Wan Nik[13] ซึ่งรายงานว่าการศึกษาในวันนี้ ครูใหญ่ต้องพึ่งพาการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมและจัดการเป้าหมายด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมสูงขึ้น

4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ อธิบายได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกลยุทธ์ส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพของการผลิต ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต แสดงถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนถึง 4 ด้านดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lingam, Lingam, and Raghuwaiya [14] ซึ่งเสนอแนะว่าผู้นำโรงเรียนต้องได้รับการฝึกอบรมมากขึ้นเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพร้อมที่จะดำเนินการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการขยายโอกาสให้ผู้ส่วนได้เสียในด้านการศึกษาทุกฝ่ายมีส่วนเกื้อกูลต่อกระบวนการ

4.2 การพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ ด้านประสิทธิภาพร่วมของครูและด้านประสิทธิภาพของการผลิต สอดคล้องกับ Harlen and Pierre [15] ได้ชี้ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแบบสืบเสาะความรู้ในช่วงปีแรกๆ ของการเรียนต่อเนื่องตลอดประถมศึกษา การเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวมีปัญหามาก การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงขึ้นอยู่กับครูที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในมุมมองเกี่ยวกับบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้และแหล่งข้อมูลไปสู่ผู้ซึ่งยอมรับว่าเด็กทำการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนของครู จึงต้องมีการพัฒนาทางวิชาชีพครูในระดับมาก

4.3 การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การและประสิทธิภาพของการผลิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Park, et al. [16] ซึ่งรายงานว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้รับความนิยมในด้านการศึกษา องค์กรที่ศึกษาดำเนินการปรับปรุงด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องในระดับและในวิถีทางต่างกัน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่ได้หมายถึงการปรับปรุงกระบวนการทั้งหมดขององค์กรพร้อมกัน แต่ค่อนข้างมีธรรมชาติเป็นวัฏจักรการวิจัยและการเรียนรู้ที่ค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งจำเป็นต้องทำการวางแผนการปรับปรุงและดำเนินอย่างเข้มงวด รอบคอบ และโปร่งใส

4.4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลต่อด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต สอดคล้องกับ Winthrop, et al. [17] ที่ระบุว่าเทคโนโลยีมีฟังก์ชั่นที่สามารถดัดแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ช่วยให้เด็กๆ ชายขอบสามารถจบประถมศึกษาได้ การพัฒนาวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานในชั้นเรียนร่วมกับสมาชิกในชุมชนโดยใช้ WhatsApp การเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาโดยใช้ Skype, Google Apps และ Social media เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นความสามารถทางวิชาการและสร้างความสุขในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 6 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก โรงเรียนจึงควรพัฒนาปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ลำดับแรกต่อไป คือการวางแผนกลยุทธ์ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า เพื่อให้สามารถส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

1.2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า 2 ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมคือ การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและการมีส่วนร่วมของทีมงานยังไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งเป็นต้นสังกัดของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาการปรับปรุงกระบวนการทำงานและสมรรถนะการทำงานอย่างต่อเนื่องใน 2 ปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อให้ทราบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรที่วัดได้กับโครงสร้างที่แฝงอยู่ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมในตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความมุ่งมั่นและความเข้าใจของครูและบุคลากร การกำกับดูแล/การนิเทศที่มีประสิทธิผล การวัดคุณภาพและการเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการกระบวนการการฝึกอบรม และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อให้ทราบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรที่วัดได้กับโครงสร้างที่แฝงอยู่ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยพิจารณาคัดสรรตัวแปรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำของครู บรรยากาศที่เหมาะสมของโรงเรียน และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของโรงเรียน

2.3 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis - CFA) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้วัดปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม และประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น จึงควรดำเนินการดังกล่าวเมื่อบริบทของการวิจัยมีความเหมาะสม

2.4 ควรศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยวิธีอื่น ๆ นอกเหนือจากวิธีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เช่น การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิต (Stochastic Frontier Analysis – SFA) ซึ่งตรวจสอบปัจจัยและระดับประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรด้านทุนมนุษย์และด้านการเงิน และปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อผลผลิต การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พหุกรณีศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างและครอบคลุมประเด็นที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] ธงทอง จันทรางศุ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่2 (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

[2] สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2539, สิงหาคม) การนำแนวคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา. *วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน*. 7(64) : 56-61. อ้างอิงใน ชนิชา ขันชัยภูมิ และ อัญชลี มนูญเลิศกิจ TQM. เข้าถึงได้จาก :_http://pirun.ku.ac.th/~fedupns/eport_sample/chanicha/whatisTQM.doc

[3] Cohen, Louis, Lawrence, Manion. and Morrison, Keith. (2011). *Research Methods in Education*. 7th ed. London and New York : Routledge.

[4] Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York : Harper Collin.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). *คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพ: สำนักงานฯ.

[6] Westgard, Jame O. (2000). *Six sigma Quality Management and Desirable Laboratory Precision*. Available: www.westgrad.com/essay 35.htm.

[7] Lankard, Bettina A. (1992). Total Quality Management: Application in Vocational Education. *Eric Digest No.125*. Available: www.ed.gov/detabases/ERIC-Digests/ed347404.html.

[8] Satish, K.P. and Srinivasan, R. (2010, July-September). Total Quality Management and Innovation Performance: An Empirical Study on the Interrelationships and Effects. *South Asian Journal of Management*. Available : http://gectcr.ac.in/wp-content/themes/BLANK-Theme/uploads/docs/Pbl153d79d43d86657.208787872%20%20SATM%20Satish%20K%20P.pdf.

[9] ดิเรก พรสีมา. (2559). *ครูไทย 4.0 มติชนออนไลน์* 4 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงได้จาก: www.matichon.co.th/news/345042.

[10] Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2013) *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 9th ed. New York : McGraw-Hill.

[11] สำนักทดสอบทางการศึกษา.(2545).*ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา:กรอบและการดำเนินงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.(2554).

[12] Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2013) *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 9th ed. New York : McGraw-Hill.

[13] Wan Nik, Wan Suraya binti; and Wan Nik, Wan Zuraidah binti. (2017). Perceptions of Selected Heterogeneous Primary School Heads toward Continuous Quality Improvement (CQI) in the school strategic Planning (SSP). *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*. 4(12) : 4206-4210. Available : https://jurnal.dramajaya.ac.id/index.php/icitb/download/928/707.

[14] Lingam, G.; Lingam, N.; and Raghuwaiya, K. (2014). Effectiveness of School Strategic Planning: The Case of Fijian Schools. *International Journal of Humanities and Social Sciences*. Vol.8 (No7) : pp. 2127-2133. Available : https://waset.org/publications/9998732/effectiveness-of-school-strategic-planning-the-case-of-fijian-schools.

[15] Harlen, Wynne; and Léna, Pierre (2011). Introduction to the Theme. *Professional Development for Primary Teachers in Science and Technology : The Dutch VTB-Pro Project in an International Perspective*. de Vries, Marc J. et al (eds). pp.1-14. Rotterdam : Sense Publishers. Available : https://www.sensepublishers.com/media/795-professional-development-for-primary-teachers-in-science-and-technology.pdf.

[16] Park, Sandra ; Hironaka, Stephanie; Carver, Penny; and Nordstrum, Lee. (2013). *Continuous Improvement in Education*. Stanford, California : Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Available : https://eric.ed.gov/?id=ED560145.

[17] Winthrop, Rebecca; McGivney, Eileen; Williams, Timothy P. and Shankar, Priya. (2016). *Innovation and Technology to Accelerate Progress in Education*. The Center for Universal Education at the Brookings Institution. Available : https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/02/global_20170223_innovation-and-technology.pdf.

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Causal Relationship Model of Factors Affecting School Competencies in the Northeast under the Office of the Basic Education Commission

อนุสรณ์ แสนเคน[1] รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร[2] รศ.ดร.ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ[3] อ.ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า[4]

Anusorn Sanken[1] Assoc.Dr.Sakthai Surakitbowon[2] Assoc.Dr.Thanongsak Koomkhainam[3]

Dr.Pornthep Sateannoppakao[4]

[1]นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[4]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Received : November 4,2017

Revised : December 6,2017

Accepted : February 5,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่สองการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .33-0.65 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,596 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ, ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ, ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ, และปัจจัยด้านสมรรถนะสถานศึกษา

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 88.54, df= 94, p-value = 0.63947, RMSEA = 0.000, GFI = 0.98, AGFI = 0.97, Largest Standardized Residual = 2.47) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง คือ บรรยากาศองค์การ อิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และ อิทธิพลรวม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัว ดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายสมรรถนะของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ,สมรรถนะสถานศึกษา,สถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research were to develop the causal relationship model of factors affecting the schools' competencies in the Northeastern under the Office of Basic Education Commission, to validate concordance between a causal relationship model with empirical data, and to study the variable effect toward the schools' competencies. The research was divided into 2 phases: Phase 1 Conceptual framework of the research by analyzing the documents and related researches, experts interview and outstanding schools learning. Phase 2 Checking the hypothesis of the research, the data was collected using rating scale questionnaire with discrimination power values ranging between 0.32 – 0.88 and 0.97 reliability. The sample consisted of 1,725 teachers, directors, and head of departments of school in the Northeast under the Office of Basic Education Commission, acquired by multi stage random sampling. The data were analyzed by using a computer program to determine the frequency, percentage, the standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. Confirmatory factor analysis through Linear Structural Relationship (LISREL) and verify the consistency between the model and the hypothesis with empirical data.

The finding disclosed as follows:

1. The causal relationship model of factors affecting the schools' competencies in the Northeastern under the Office of Basic Education Commission consist of 1) Factor of transformational leadership included inspiration motivation, faith, achievement, vision. 2) Factor of school culture included decision making, quality, change adaptation, participative management, organizational climate, organizational environment and structure. 3) Factor of organizational commitment included goal and value, citizen wistfulness and organizational dedicated wiling. And factor of schools' competencies included

personal quality, working system, strategy and technology.

2. The developed model showed the goodness-of-fit with the empirical data (Chi-square = 88.54, df= 94, p-value = 0.63947, RMSEA = 0.000, GFI = 0.98, AGFI = 0.97, Largest Standardized Residual = 2.47). The effect of the factors on school competency, ranking from the highest to the lowest, were as follows: 1) direct effect: organizational atmosphere 2) indirect effect: transformational leadership and organizational culture ; 3) total effect: transformational leadership and organizational culture, The 4 aforementioned causal factors could altogether indicate school competency at 67 percent.

Keywords: A Causal Relationship model, Schools' Competencies, Northeastern Schools

ภูมิหลัง

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (knowledge based society) และเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (knowledge based economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้นใน กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ [1] และจากการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งบ่งบอกถึงความมีสมรรถนะ ในการแข่งขันเป็นสำคัญ

สังคมในปัจจุบันนี้เป็นสังคมขององค์การ และด้วยเหตุผลที่ว่าองค์การเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขข้อจำกัดต่างๆ ของมนุษย์ ขณะเดียวกันมนุษย์ในสังคมก็คาดการณ์และหวังที่จะให้องค์การต่างๆ เหล่านี้มีคุณค่าโดยแท้จริง เพื่อส่งเสริมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าแต่ก่อน ดังนั้นคุณค่าขององค์การทุกองค์การ จึงอยู่ที่การที่จะต้องเป็นองค์การที่สามารถทำประโยชน์และตอบสนองความต้องการของมนุษย์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้น ซึ่งย่อมหมายถึงจะต้องเป็นองค์การที่มีการทำงานที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าวจะมีได้มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับว่าการบริหารหรือการจัดการงานด้านต่างๆ โดยผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์การนั้นๆ จะทำได้สมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารมีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่

ในเมื่อคุณค่าขององค์การเกี่ยวพันกันโดยตรงกับประสิทธิภาพของการบริหารเช่นนี้ หนทางที่จะทำให้องค์การมีคุณค่าต่อมนุษย์อย่างสมบูรณ์จึงอยู่ที่จะต้องมุ่งสนใจหาวิธีที่จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารจึงควรพิจารณาถึงแนวคิดและวิธีการที่จะให้องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ นั่นเอง

ในปัจจุบัน แนวความคิดเรื่องสมรรถนะได้เข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ ในการจัดการสถานศึกษาศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิด มาใช้ในกระบวนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติ [2] ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความสามารถที่มีและที่ซ่อนเร้นอยู่มาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบ อยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship or LISREL) ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งยังสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าใด เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางแบบใดต่อ ตัวแปรตาม โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์กับประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationships)

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่หนึ่ง : การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะสถานศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบการวิจัย

การวิจัยระยะที่สอง : การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 12,524 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12,542 คน และครูผู้สอน จำนวน 25,048 คน รวมทั้งสิ้น 37,572 คน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษา จำนวน 575 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 1,725 คนและทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. **เครื่องมือวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33-0.65 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมกับการวิจัยนี้แล้วนำปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างดังกล่าวมาทำการการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 575 โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มบุคคลที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,596 คน

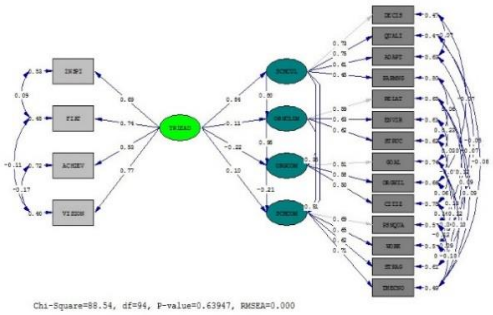
4. **การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

เมื่อได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1) สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม LISREL for windows ประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood estimate)

สรุปผลการวิจัย

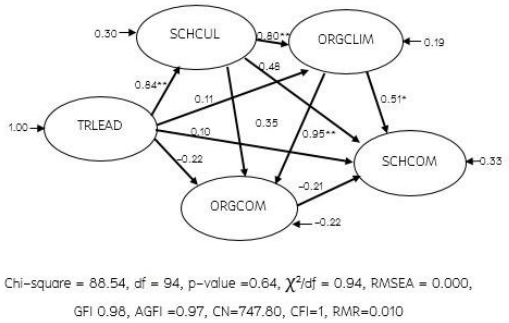
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 88.54 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 94 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.64 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.094 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.98 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า CN เท่ากับ 747.80 ค่า CFI เท่ากับ 1 และค่า RMR=0.0010 ซึ่งค่าเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์อิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้าง

จากภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ และรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะสถานศึกษา ยกเว้นตัวแปรที่ค่าอิทธิพลไม่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) แสดงว่าตัวแปรที่อยู่หัวลูกศรไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ท้ายลูกศร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 88.54 ที่องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 94 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.64 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.94 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97 ค่า CFI = 1 ค่า RMR = 0.010 ค่า Largest Standardized Residual = 2.47 และ CN=747.80 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปผลได้ ดังนี้

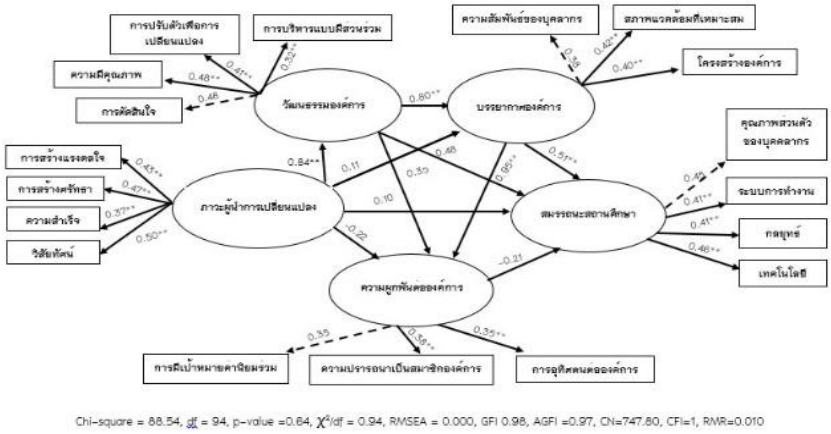
1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (0.84) และตัวแปรบรรยากาศองค์การ (0.80) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ การสร้างศรัทธา (FIAT) การสร้างแรงดลใจ (FIAT) และความสำเร็จ (ACHIEV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47, 0.46 และ 0.44 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.63 ถึง 0.68

2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (SCHCUL) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ (0.80) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การตัดสินใจ (DECIS) และความมีคุณภาพ (QUALI) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 รองลงมา คือ การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ADAPT) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARMNG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 และ 0.32 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.49 ถึง 0.75

3) ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา (0.51) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (ENVIR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ โครงสร้างองค์กร (STRUC) และ ความสัมพันธ์ของบุคลากร (RELAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 และ 0.38 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.19 ถึง 0.52

4) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การ (CITIZ) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 รองลงมา การมีเป้าหมายและค่านิยมร่วม (GOAL) และการอุทิศตนต่อองค์การ (ORGWIL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R2) ระหว่าง 0.56 ถึง 0.67

5) ตัวแปรสมรรถนะสถานศึกษา (SCHCOM) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ เทคโนโลยี (THECNO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46, รองลงมา คือ คุณภาพส่วนตัวของบุคคลากร (PSNQUA) และ กลยุทธ์ (STRAG) และระบบการทำงาน (WORK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.45, 0.41 และ 0.41 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพยากรณ์ (R2) ระหว่าง 0.46 ถึง 0.61 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ คือ

"รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์" โดยผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้ เมื่อพิจาณารูปแบบพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งหมายถึงรูปแบบและปัจจัยของรูปแบบมีความเหมาะสมตามหลักแนวคิดทฤษฎีที่นำมาพัฒนารูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยสมรรถนะสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเหมาะสมสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องมาจากสมรรถนะองค์การเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การเกิดจากการรวมความสามารถบุคคลและความสามารถขององค์การ ผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งมวลขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดที่องค์การต้องการ ดังนั้น สมรรถนะสถานศึกษา (School Competency) จึงสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของผู้บริหารและ

บุคลากรในสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการเชิงบูรณาการทั้งในด้านคุณภาพบุคคล ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่อธิบายว่าสมรรถนะขององค์การ เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers et al. (1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การว่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Judith (1990) สรุปว่าสมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญทางการบริหารประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) กล่าวถึงระบบที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและคล่องตัว การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงานทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การปรับลดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การธำรงรักษา พัฒนาบุคลากร และการจัดระบบพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม

สมรรถนะสถานศึกษาเป็นตัวแปรแฝงภายในและเป็นตัวแปรผลในการศึกษาครั้งนี้ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงภายในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRLEAD) โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) และความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOMM) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวที่ผู้วิจัยนำมาศึกษามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิผลรวมต่อสมรรถนะสถานศึกษาและมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน บรรยากาศองค์การ (ORGCLIM) ความผูกพันต่อองค์การ (ORGCOM) โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างแรงดลใจ คือ พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกโดยการสร้างแรงดลใจต่อบุคลากรให้ผูกพันกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่เป้าหมายของสถานศึกษา จัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นธรรมและสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานตลอดจนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานอยู่เสมอ จูงใจบุคลากรให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน ยึดหลักส่วนรวมมาก่อนส่วนตนและส่งเสริมบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff [12] กล่าวว่า การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างศรัทธา คือ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการใช้ความรู้ความสามารถ และแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีการแสดงออกทางวิชาการที่โดดเด่น มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร เช่น การแต่งกาย การมีมนุษยสัมพันธ์ มีการบริหารจัดการ ที่ยึดหลักคุณธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม มีการดำเนินงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมชื่นชมผลงาน มีการวางระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรแฝงสมรรถนะสถานศึกษา โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ มีตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาด้วย ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) ความมีคุณภาพ 3) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) การมีวิสัยทัศน์ แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวีการ [13] กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมักจะเป็นพลังที่ผลักดันเบื้องหลังความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัย

วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษานี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษาได้ อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ยังยืนยันถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงสมรรถนะสถานศึกษา นั่นหมายถึง บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis [17] กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นรับรู้ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ บรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์การโดยกว้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชนา พานิช [14] กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จะมีความแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงควรศึกษาให้ครอบคลุมทั้งบุคคลและสภาพแวดล้อม จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ พบว่าไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ กระบวนการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะต้องอาศัยระยะเวลาและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ผลการวิจัยจึงบ่งชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะสถานศึกษา ซึ่ง สุภาพร ศรีนางแย้ม [15] กล่าวว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย ในการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ทำให้มีความสุขในการทำงานและเกิดเป็นความผูกพันขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา นั่นหมายถึง บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและสนุกกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากร ในสถานศึกษามีความเอื้ออาทร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สถานศึกษาได้จัดสภาพแวดล้อม โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน

จัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ ชัดเจน สะดวกต่อการประสานงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนั้นจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ และยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นในผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษาโดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยมีการสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ สะอาดร่มรื่น สวยงาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี มีอิสระและความยืดหยุ่นคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยให้ความสำคัญต่อไปนี้ ประกอบด้วย 1) การให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ 3) การจัดโครงสร้างขององค์กรอย่างเหมาะสม เช่น ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่นสวยงาม น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยตัวแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่และมีอะไรที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนา (R&D) ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะสถานศึกษา และการวิจัยในบริบทอื่นๆและกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษาที่เป็นจุดด้อย หรือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎี แต่ข้อค้นพบมีความสำคัญน้อยลง ควรจะได้นำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างแบบแล้วทำการวิจัยเพื่อพัฒนา วิเคราะห์โครงสร้างน้ำหนักองค์ประกอบที่ถูกต้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

[1[ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส จำกัด.

[2] อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency*. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2558,จาก http://www.hreenter.co.th.

[3] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2548ก). *"การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์".* เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ, เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548.

[4] Steer, Richard M., Gerardo R. Ungson and Richard T. Monday. (1985). *Managing Effective*. New Jersey: Organization an Introduction.

[5] Judith R. and others. (1990). *Management and Organization*. Boston.

[6] สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[7] Davis, Keith (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company

[8] อำรุง จันทวานิช. (2547). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.* กรุงเทพฯ: สกายบุ๊คส์.

[9] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็ซเปอร์เน็ท.

[10] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:อักษราการพิพัฒน์.

[11] Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior.* (7th[ed.]). Boston: Irwin.

[12] Podsakoff, P.M., et al. (1990). *Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors.* Leadership Quarterly 1, 2.

[13] สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพฯ.

[14] อัญชนา พานิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[15] สุภาพร ศรีนางแย้ม. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1.*วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(12)

รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

AN ADMINISTRATION MODEL BASED ON THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

ศณิศา บุษบงค์[1], วัชรี ชูชาติ[2], กิตติมา พฤกภูษณ[3]

Sanisa Bussabong[1], Watcharee Choochart[2],Kittima Phukphuson[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (D. Ed.)

[3] อาจารย์ประจำสาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ปร.ด.)

Received : April 11,2018

Revised : May 16,2018

Accepted : July 12,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สร้างรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา และยืนยันรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 858 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นตอนที่สอง

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 องค์ประกอบ 79 ตัวแปร ตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.51 ถึง 0.88 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม คือ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จำนวน 39 ตัวแปร การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม จำนวน 21 ตัวแปร และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 19 ตัวแปร

2. รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในรูปขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นตอนที่สอง

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2=1387.56, df=2999, p=1.00, GFI=0.91, AGFI=0.91, RMSEA=0.00, SRMR=0.03 เรียงองค์ประกอบตามความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกองค์ประกอบมีสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหาร,หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study the components of administration model based on the philosophy of sufficiency economy in schools, to create an administration model based on the philosophy of sufficiency economy and to substantiate the administration model based on the philosophy of sufficiency economy in schools under the Office of the Basic Education Commission.

The sample group for this study consisted of 858 administrators from schools that implemented the sufficiency economy philosophy in providing instructions and managing schools by random sampling. The research instrument was a questionnaire with the index of objective congruence ranking between 0.60-1.00 with the reliability of 0.87.The collected data were analyzed by using exploratory factory analysis and the second order comfirmatory factor analysis.

The findings revealed that:

1. The factors of administration model based on the philosophy of sufficiency economy in schools under the Office of the Basic Education Commission consisted of 3 factors and 79 variables, each variable with factor loading between 0.51 - 0.88, ranking in order of mean, the budget achievement administration with 39 variables, the participation of school administration with 21 variables and the efficient school administrative planning with 19 variables.

2. The administration model based on the philosophy of sufficiency economy in schools under the Office of the Basic Education Commission consisted of 3 factors - budget achievement administration, participation of school administration and efficient school administrative planning. The Model was proposed by second order confirmatory Factor.

3. The results of the second order confirmatory factor analysis was found that the model was valid and well fitted to the empirical data (χ^2=1387.56, df=2999, p=1.00, GFI=0.91, AGFI=0.91, RMSEA=0.00, SRMR=0.03,) written in descending order: budget achievement administration, participation of school

administration and efficient school administrative planning. The square multiple correlations of all factors could explain the administration model based on the philosophy of sufficiency economy in schools under Office of the Basic Education Commission.

Keywords: administration model, the philosophy of sufficiency economy in school

ภูมิหลัง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาแนวปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 40 ปี เพื่อชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัฒน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอเหมาะพอควรต่อผลกระทบ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี [1]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) กับการอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนทัศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้มุ่งขยายเครือข่าย สร้างคน และสื่อสารแบบผสมผสานสู่สาธารณชนโดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจสร้างเครือข่ายขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติกับหน่วยงานองค์กร ภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสังคม ชุมชน จนถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่11 (พ.ศ. 2555-2559) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทนำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเสริมสร้างสังคม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เชื่อมโยงเป้าหมายทางธุรกิจกับการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการตระหนักถึงความรับผิดชอบและความเป็นธรรม และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อมุ่งสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน [2]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัส มาไว้ในมาตราที่ 75 รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจ [3] และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้า สู่ระบบการศึกษาและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นลำดับ มีการบรรจุหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างอุปนิสัยอย่างพอเพียงให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อีกทั้ง

ได้กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งที่กระจายอยู่ทั่วประเทศน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษาตั้งแต่ปี 2549 จนถึงปัจจุบัน [4]

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการบูรณาการกับแผนปฏิบัติงาน และนำผลการดำเนินการมาพัฒนาแผนงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้นำหลักแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management :SBM) คือแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (Efficiency & Effectiveness School) ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด โดยมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในความร่วมมือในการดำเนินการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ชุมชน ในการตัดสินใจบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ [5]

ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีมาตรฐานเดียวกันในการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารงานบรรลุตามเป้าหมาย การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นักเรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาพอเพียง ปีการศึกษา 2555-2559 จำนวน 17,811 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบตามกฎหัวแม่มือ (rule of thumb) [6] ที่กล่าวว่าในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นควรมีขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ตัวอย่าง

แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ของตัวอย่างที่ตอบกลับด้วยความจริงใจคิดเป็นร้อยละ 70 ดังนั้น เพื่อให้ได้แบบสอบถามกับคืนมาไม่น้อยกว่า 300 ฉบับผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจำนวน 429 คน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำนวน 429 คนรวมเป็น 858 คน ด้วยแผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดให้เขตภูมิศาสตร์เป็นชั้นภูมิ (Strata) และมีสถานศึกษาในแต่ละเขตภูมิศาสตร์เป็นหน่วยสุ่ม (Sampling unit)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท [7] ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.78 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 858 คน ทางไปรษณีย์โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบคู่ขนานแล้วนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาสุ่มแยกเป็น 2 ชุดเท่าๆ กัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งโดยการพิจารณาค่าเฉพาะ (eigenvalue) เท่ากับ 1.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและแต่ละองค์ประกอบต้องมี 5 ตัวแปรขึ้นไป

4.2 การวิเคราะห์ความสำคัญของตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์การยืนยันรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่เป็นตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบไคกำลังสอง ดัชนีความสอดคล้องความกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute fit index) ได้แก่ GFI, AGFI ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนได้แก่ RMSER, SRMR แล้วตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล โดยพิจารณาความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบด้วยค่า CN (Critical N) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายด้วยตัวแปรแฝง (Square Multiple Correlation : R2)

สรุปผลการวิจัย

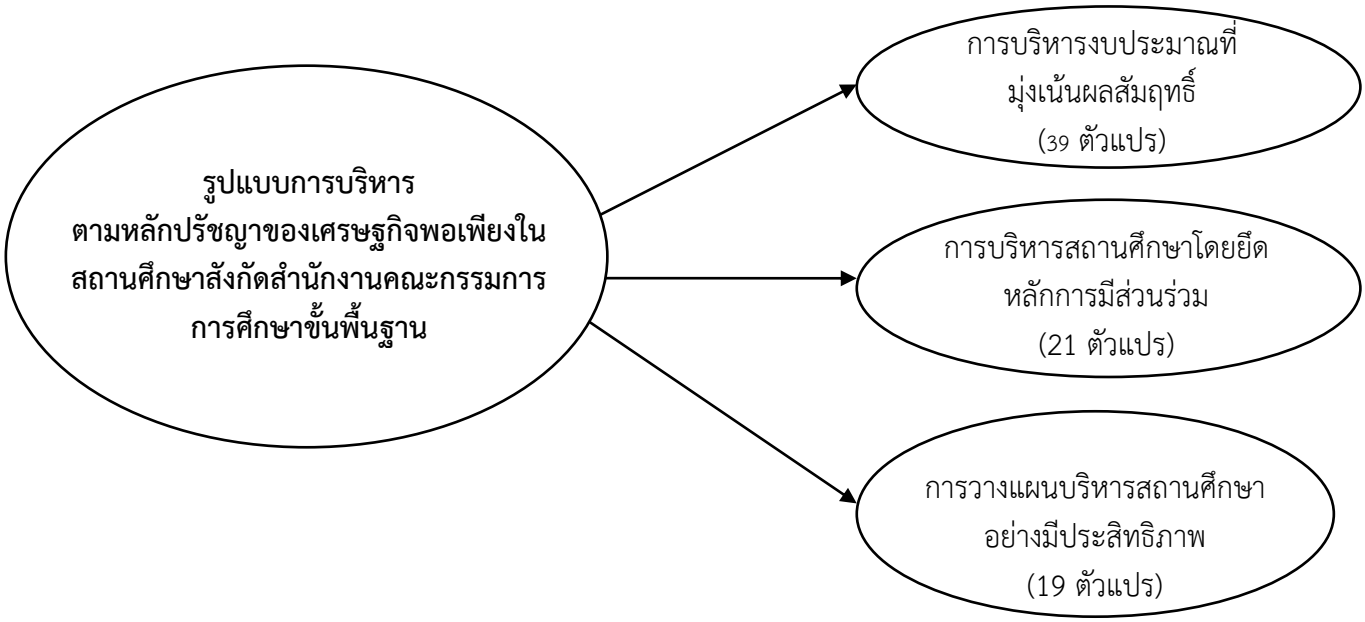
1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย พบว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเอง (MSA = 0.97) แสดงว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีเนื้อหาที่เชื่อได้ว่าน่าจะมีองค์ประกอบอยู่จริง (Chi–square =57855.88, Sig.= 0.00) สรุปได้ว่าในงานวิจัยนี้จัดองค์ประกอบได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าไอเกน (eigenvalue) ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
1. การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	30.92	35.77	35.77
2. การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม	13.66	20.44	56.21
3. การวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	13.06	17.54	73.75

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมอยู่ระหว่าง 13.06 ถึง 30.92 และสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 73.75 โดยองค์ประกอบที่ 1 การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Budget achievement administration: BAA) มี 39 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.84 น้ำหนักรวมเท่ากับ 30.92 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 35.77 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation of school administration: PSA) มี 21 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.51 ถึง 0.80 น้ำหนักรวมเท่ากับ 13.66 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 20.44 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient school administrative planning : EAP) มี 19 ตัวแปรค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.88 น้ำหนักรวมเท่ากับ 13.06 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 17.54

2. รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดงรูปแบบด้วยแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) เพราะเป็นวิธีที่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมากกว่าวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีอื่นๆ [8] และเนื่องจาก แต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรมากกว่า 3 ตัวแปร เป็นไปตามกฎสามตัวบ่งชี้ (three indicators rule) แสดงว่ามีความสอดคล้องตามเงื่อนไขการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของรูปแบบ นอกจากนี้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแปรตัวแรกของแต่ละองค์ประกอบเป็นตัวแปรอ้างอิงโดยระบุให้มีค่าพารามิเตอร์มีค่าเท่ากับ 1 จึงมีความสอดคล้องตามเงื่อนไขพอเพียง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบโดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 อันดับ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (first order) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงว่าข้อคำถามที่วัดในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 3 องค์ประกอบของมีความเที่ยงตรงมากน้อยเพียงใด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบที่ได้สามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวได้อย่างกลมกลืนหรือไม่โดยพิจารณาความกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ได้แก่ สถิติทดสอบ χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA ,SRMR และ CN และตรวจสอบความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation: R^2) ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ข้อคำถามที่ใช้วัดในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 3 องค์ประกอบมีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้วัดองค์ประกอบทั้ง 3 ของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดังรายละเอียด แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

องค์ประกอบ	b	β	S.E	t-value	R^2
1. การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (39 ตัวแปร)	0.33-2.59	0.34-0.59	0.05-0.19	5.52-8.10*	0.11-0.35
2. การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (21 ตัวแปร)	0.45-2.32	0.34-0.56	0.06-0.27	5.88-8.75*	0.11-031
3. การวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ(19 ตัวแปร)	0.51-0.85	0.28-0.50	0.07-0.14	5.04-7.46*	0.08-0.25
Chi-square=1387.56, df=2999, p=1.00, GFI= 0.91, AGFI=0.91, RMSEA=0.00, SRMR=0.03, CN = 828.89					

*p < 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ตั้งแต่ 0.33 ถึง 2.59 น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าตั้งแต่ 0.28 ถึง 0.59 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุก ตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ 0.08 ถึง 0.35 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 79 ข้อ ใน 3 องค์ประกอบ มีความเที่ยงตรงในการวัดการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของรูปแบบ การบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่า Chi-square เท่ากับ 1387.56 ดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.91 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง

สองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.03 ซึ่งดัชนีทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

องค์ประกอบ	b	β	S.E.	t-value	R^2
1. การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	0.99	0.99	0.11	9.39*	0.99
2. การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม	1.01	1.01	0.09	11.22*	0.97
3. การวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	0.97	0.97	0.10	9.76*	0.94
Chi-square=1387.56, df=2999, p=1.00, GFI= 0.91, AGFI=0.91, RMSEA=0.00, SRMR=0.03, CN = 828.89					

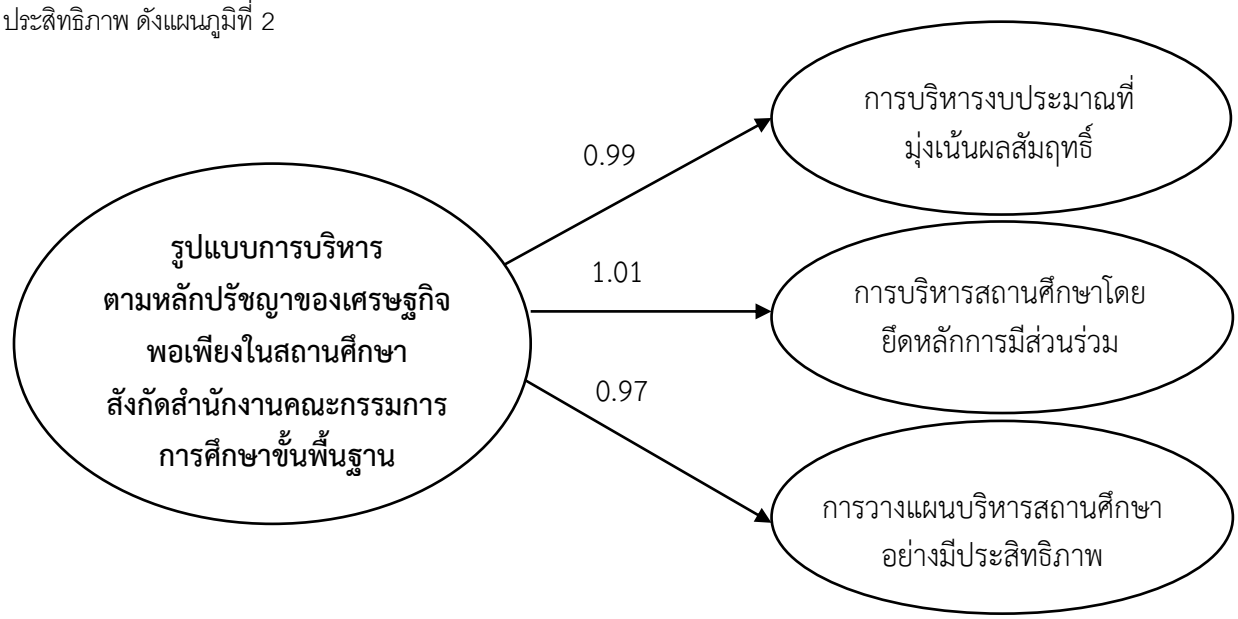
*p < 0.05

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ตั้งแต่ 0.97 ถึง 1.01 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ตั้งแต่ 0.97 ถึง 1.01 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ขององค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.94 ถึง 0.97 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวได้อย่างกลมกลืน โดยเรียงลำดับความสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ได้ดังนี้ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าดัชนีทดสอบประสิทธิภาพจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผล
CN	200	828.89	ผ่านเกณฑ์
p-value	>0.05	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปเชิงยืนยันได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 องค์ประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ได้สรุปผลตามลำดับมาแล้วนั้น มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีโครงสร้างองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบคือ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Budget achievement administration: BAA) การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation of school administration: PSA) และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient school administrative planning: EAP) ซึ่งมีรายละเอียดในการอภิปรายผลดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีตัวแปรจำนวน 39 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 0.84 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 30.93 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 35.77 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารพบว่างบประมาณมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ โดยการบริหารจัดการให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริงบนหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็นไปตามหลักของความพอประมาณ ซึ่งหมายถึงการที่จะต้องคำนึงถึง ความพอประมาณตามสภาพภูมิศาสตร์ ซึ่งได้แก่สภาพภูมิประเทศ สภาพภูมิอากาศ สภาพท้องถิ่นที่อยู่อาศัย ความพอประมาณตามทรัพยากรที่ตนมีทั้งด้านบุคคล ทรัพย์สิน รวมทั้งสภาพแวดล้อมรอบตัว และที่สำคัญก็คือ ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ด้วย ดังแนวคิดของ ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ [9] ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา โดยใช้หลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารและขั้นตอนการปฏิบัติในการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation of school administration: PSA) มีตัวแปรจำนวน 21 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.80 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 13.66 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 20.44 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับที่ 2 ทั้งนี้ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การจัดการศึกษาต้องครอบคลุมต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครองตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อเกื้อกูลปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ วสันต์ สัตยคุณ [10] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา พบว่า ได้องค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการ มีส่วนร่วมเช่นกัน และสอดคล้องกับ สมชัย พุทธา [11] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญหนึ่งองค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ดังนั้นการวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่ง ของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient school administrative planning: EAP) มีตัวแปรจำนวน 19 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.88 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 13.06 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 17.54 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการพิจารณา ในการตัดสินใจล่วงหน้า โดยการวิเคราะห์ที่มีเหตุมีผลอย่างเป็นระบบสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวางแผน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง ในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน การวางแผนยังเป็นเครื่องมือสำหรับการติดตามและประเมินผลในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ สุชาดา นันทะไชย [12] กล่าวว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีการวางแผนดำเนินงาน สำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงาน และโครงการภายใต้กรอบแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นการวางแผนสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบ การบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมอยู่ระหว่าง 14.73 ถึง 30.04 และสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 73.75 และตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52- 0.84 เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบรวมคือ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Budget achievement administration: BAA) การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation of school administration: PSA) และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient school administrative

planning: EAP) ทั้งนี้รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่แสดงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของปัจจัยตัวแปร หรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งอธิบายคุณลักษณะสำคัญของแนวคิด ที่มีการเรียบเรียงในลักษณะโครงสร้างการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ที่แสดงถึงองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลของการวิจัยที่ได้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช แนวคิดการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวคิดการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาองค์ประกอบและการสร้างรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 องค์ประกอบดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves [13] ที่ว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ ดังแนวคิดของวิลาสินี พรรณรัตนศิลป์ [14] ที่ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินงานในโรงเรียนต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับการศึกษาของ มิตรชัย สมสำราญกุล [15] เรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 4 งานได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณงานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

3. การยืนยันรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์(χ^2=1387.56, df=2999, p=1.00, GFI=0.91, AGFI=0.91, RMSEA=0.00, SRMR=0.03, CN = 828.89) ทั้งนี้รูปแบบแสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยตัวแปร หรือองค์ประกอบของรูปแบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบผ่านกระบวนการตรวจสอบทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดปัจจัย แล้วดำเนินการยืนยันรูปแบบฯ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ที่เป็นความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล ขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความแม่น เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การได้ข้อสรุปเช่นนี้เพราะว่า ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดปัจจัย นำมาสร้างรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ วสันต์ สัตยคุณ [16] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ได้องค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับสุรินทร์ ภูสิงห์ [17] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโดยบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่อุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่าการจัดการศึกษาโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษามีองค์ประกอบด้านการจัดการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การบริหารจัดการ การจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย การพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามลักษณะความมีชีวิตพอเพียงที่นำไปสู่ประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดที่นักเรียน และความสำคัญกับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญเป็นประเด็นเกี่ยวกับ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการวางแผนบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานในระดับนโยบายควรกำหนดเป็นนโยบาย และส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การบริหารจัดการศึกษาในประเด็นทั้ง 3 ดังกล่าวข้างต้น จนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังให้เป็นวิถีชีวิตสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์ และสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา สู่กระบวนการ การเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพ พัฒนาทักษะผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควรส่งเสริมให้หน่วยงานในระดับปฏิบัติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับใช้องค์ประกอบที่สอดคล้องกับหรือบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ครบรอบ 17 ปี พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทาน "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" สู่ความสุขอย่างยั่งยืนของคนไทย.* ค้นจาก http://www.nesdb.go.th/nesdb_th/ewt_news.php?nid=6280&filename=index

[2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.* กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

[3] ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรี.

[4] กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง. ค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=40162&Key=news_act

[5] อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[6] วิภา บำเรอจิตร. (2542). อัตราการตอบกลับขั้นต่ำของแบบสอบถามทางไปรษณีย์ที่ทำให้ตัวประมาณค่าไม่ลำเอียง . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

[7] Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

[8] เสรี ชัดแช้ม. (2547). *การคิดวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน*. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษาปีที่ 2.

[9] ยงยุทธ ทรัพย์เจริญ. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[10] วสันต์ สัตยคุณ. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[11] สมชัย พุทธา. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร.

[12] สุชาดา นันทะไชย. (2550). *เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*.

[13] Keeves, J. P. (1988) *Educational research, methodology, and measurement: An internationnal handbook*. London: Pergamon.

[14] วิลาสินี พรรณรัตนศิลป์. (2551). การศึกษารูปแบบการดำเนินงานในโรงเรียนต้นแบบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: การวิจัยพหุกรณีศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[15] มิตรชัย สมสำราญกุล. (2555). การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[16] วสันต์ สัตยคุณ. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[17] สุรินทร์ ภูสิงห์. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน

THE CORRUPTION PREVENTION OF SCHOOL DIRECTOR

ธนกร ติรณะประกิจ[1],ประเสริฐ อินทร์รักษ์[2], นพดล เจนอักษร[3]

Tanakorn Tiranaprakij[1],Prasert Intarak[2], Nopadol Chenaksara[3]

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Received : March 12,2018

Revised : May 7,2018

Accepted : July 10,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน 2) การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้บริหารระดับสูงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) นิติกรประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ 5) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันการคอร์รัปชัน รวมทั้งสิ้น 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่ามัธยฐาน, ค่าฐานนิยม, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย พบว่า

1. มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน 71 มูลเหตุดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจประกอบด้วย 19 มูลเหตุ 2) ด้านการเมืองการปกครองประกอบด้วย 18 มูลเหตุ 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรมประกอบด้วย 18 มูลเหตุและ 4) ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติประกอบด้วย 16 มูลเหตุ

2. การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน 37 การป้องกันดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจประกอบด้วย 8 การป้องกัน 2) ด้านการเมืองการปกครองประกอบด้วย 12 การป้องกัน 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรมประกอบด้วย 6การป้องกันและ 4) ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติประกอบด้วย 11 การป้องกัน

คำสำคัญ : การคอร์รัปชัน,ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The research objectives were to find out of the causes of school director corruption and the corruption prevention of school director. This thesis was designed as Ethnographic Delphi Future Research (EDFR). The example consisted of 17 experts obtained by purposive sampling. The experts were comprised of 1) OBEC Administrator 2) PESA Directors 3) Legal Officers of PESA 4) Primary School Director and 5) An experts in corruption with a total of 17 key informants. The instruments used for data collection were 1) a semi-structured interview form and 2) an Opinionnaire. The statistics used for data analysis were median, mode, inter-quartile range and content analysis for interviewing content of experts.

The findings of this research were as follows:

1. The causes of corruption in school director consisted of 4 perspectives in 71 causes as follows; 1) Economic perspectives consisted of 19 causes 2) Politic perspectives consisted of 18 causes 3) Social perspectives consisted of 18 causes and 4) Legal perspectives consisted of 16 causes.

2. The corruption preventions of school directors consisted of 4 perspectives in 37 preventions as follows; 1) Economic perspectives consisted of 8 preventions 2) Politic perspectives consisted of 12 preventions 3) Social perspectives consisted of 6 preventions and 4) Legal perspectives consisted of 11 preventions.

Keywords : The Corruption, School Director

ภูมิหลัง

ปัจจุบันปัญหาการคอร์รัปชันในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากกว่าครั้งอดีต อีกทั้งกลวิธีในการคอร์รัปชันก็มีความสลับซับซ้อน ทั้งรูปแบบการคอร์รัปชัน ลักษณะการกระทำความผิดและผู้ที่กระทำความผิดก็มีการร่วมมือกันในหลายภาคส่วนเป็นเครือข่ายกระทำความผิดขนาดใหญ่ที่หาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ยากลำบากมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของพระพยอม กัลยาโณ [1] เห็นว่า การทุจริตทางการศึกษาทิ้งผลเสียอย่างใหญ่หลวงต่อคุณภาพทางการศึกษา เพราะทำให้เกิดความวิตกว่าต่อไปนักเรียนจะได้รับการศึกษาจากอาจารย์จริงหรืออาจารย์เก๊ เนื่องจากมีการปลอมทั้งวุฒิการศึกษาและใบประกอบวิชาชีพครู ส่งผลให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาที่เยาวชนจะได้รับ จากการศึกษาของวิรวินท์ ศรีโหมด [2] เห็นว่า การโกงสอบเป็นจุดเริ่มต้นหายนะของชาติ เพราะส่งผลให้สังคมได้ผู้ประกอบวิชาชีพที่ไม่มีความซื่อสัตย์และไม่มีความสามารถเหมาะสมกับวิชาชีพนั้น และหากวิชาชีพนั้นเป็นแพทย์หรือวิศวกร ก็อาจส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อชีวิตของประชาชนได้ และการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในสังคมมาอย่างยาวนานและยังขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น และการแก้ปัญหาดังกล่าวควรดำเนินการด้วยความรวดเร็ว เพราะไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎระเบียบ รวมถึงสังคมอาจไม่ได้รับผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้าไปทำงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อระบบราชการ และส่งผลกระทบต่อประเทศชาติในท้ายที่สุด จากการศึกษาของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [3] เห็นว่าการทุจริตการสอบของเด็ก สะท้อนถึงคุณภาพของผู้ใหญ่ในอนาคต และหากผู้ปกครองยอมรับการทุจริตการสอบของเด็กย่อมหมายถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ไม่ดีให้กับเยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต จากการศึกษาของพริม สุกแสงฉาย [4] เห็นว่าการคอร์รัปชันเกิดจากระบบอุปถัมภ์ที่ฝังรากลึกในสังคมไทย มีการอบรมสั่งสอนให้มีน้ำใจกับผู้อื่นตั้งแต่ยังเยาว์วัย จนในบางครั้งก็ไม่กล้าปฏิเสธคำขอร้องของผู้อื่นในสิ่งที่ไม่ถูกต้องการ

คอร์รัปชันทางการศึกษาไม่ได้จำกัดวงเฉพาะการสอบเท่านั้น หากแต่การคอร์รัปชันงบประมาณทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นงบประมาณด้านการศึกษาหรืองบประมาณสำหรับอาหารกลางวัน รวมถึงงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น การทุจริตอาหารกลางวันของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดทางภาคใต้ของประเทศไทย ผลการสอบสวนของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนดังกล่าวเป็นผู้สั่งการครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการอาหารกลางวันเด็กนักเรียนให้ดำเนินการจัดขนมจีนคลุกน้ำปลาแทนที่จัดอาหารตามหลักโภชนาการให้สมวัย รวมถึงการทุจริตอาหารกลางวันของโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ซึ่งในกรณีนี้ทางผู้อำนวยการโรงเรียนมีการลงนามรับรองการรับวัตถุดิบสำหรับจัดเตรียมอาหารกลางวันให้เด็กนักเรียน แต่ในความเป็นจริงไม่มีวัตถุดิบดังกล่าวจัดส่งมา

ผู้วิจัยเห็นว่าหากการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษายังคงเกิดขึ้นต่อเนื่อง คุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียนก็จะอยู่ในระดับต่ำและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในระยะยาว ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าหากเราสามารถรวบรวมและวิเคราะห์มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนว่าการตัดสินใจกระทำการคอร์รัปชันนั้นเกิดจากสาเหตุใด และเมื่อเราทราบสาเหตุของการคอร์รัปชันเหล่านั้น ก็จะนำไปสู่การหาแนวทางการป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด อาจกล่าวได้ว่ามูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันในภาพรวมอาจมาจากหลายสาเหตุ เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการความร่ำรวยและความต้องการการยอมรับจากสังคม เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าจะเกิดจากเหตุใดก็มักจะส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงในแง่ลบต่อสังคมและประเทศชาติไม่ว่าจะเป็นในแง่ของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ตาม และในการที่จะแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันได้ต้องทำความเข้าใจในตัวเหตุแห่งการคอร์รัปชันก่อนที่จะเริ่มกระบวนการหาทางป้องกันเหตุแห่งการคอร์รัปชันต่างๆ เหล่านั้น ในท้ายที่สุดหลังจากที่งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ จะเป็นแนวทางป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ รวมทั้งยังอาจเป็นรากฐานที่สำคัญในการหาทางป้องกันการคอร์รัปชันในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาการป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคตโดยเทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง มีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

ก่อนเริ่มกระบวนการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย โดยเป็นการศึกษาจากหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร เว็บไซต์ รวมถึงงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลังจากที่ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมูลเหตุและทางป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมจากนั้นจึงนำมาจัดเตรียมบทสนทนาสำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คน ที่ได้เลือกสรรมาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

EDFR **รอบที่** 1

สำหรับขั้นตอนการวิจัยในช่วงของ EDFR รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน โดยแยกสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยกระบวนการสัมภาษณ์จะเป็นไปในรูปแบบกึ่งโครงสร้างและไม่มีการชี้นำคำตอบ ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับมูลเหตุและการป้องกันการคอร์รัปชันซึ่งได้จากกระบวนการศึกษาเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์ ขั้นตอนของการสัมภาษณ์เป็นไปตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย รวมถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ทรงคุณวุฒิในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์

3. เริ่มกระบวนการสัมภาษณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทราบถึงมูลเหตุและการป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมในช่วงเวลา 10 ปีข้างหน้า เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 ถึง พ.ศ.2570 ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้การเทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summary) และทำการทวนคำตอบทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ผู้วิจัยมั่นใจถึงความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของคำตอบทั้งหมดที่ได้รับมา

4. เมื่อกระบวนการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยทำการสรุปคำตอบทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่งและส่งไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละท่านเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขคำตอบก่อนการสรุปขั้นตอนสุดท้ายก่อนจัดทำแบบสอบถามเพื่อหาฉันทามติของคำตอบที่ได้รับมาทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

การออกแบบตัวแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ใช้คำตอบจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับมูลเหตุและป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถม เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้จากการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์เนื้อหาของการสัมภาษณ์ได้ถูกนำมาออกแบบตัวแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Rating Scale) ซึ่งถูกแบ่งระดับของคำตอบออกเป็น 5 ระดับ โดย 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด ในขณะที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

EDFR **รอบที่** 2

หลังจากที่สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแล้ว ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยในลำดับถัดไป เริ่มตั้งแต่กระบวนการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านด้วยตัวเอง เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นทั้ง 17 ชุด มาทำการวิเคราะห์คำตอบด้วยวิธีการทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อหาฉันทามติ คือ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งเกณฑ์สำหรับฉันทามติของคำตอบคือ จะต้องมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 ขึ้นไป รวมถึงค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ต้องต่ำกว่า 1.50 ลงมา โดยทุกคำตอบต้องเข้าเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ ดังที่ได้กล่าวไป จึงจะนับว่ามีฉันทามติของคำตอบหากในขั้นตอน EDFR รอบที่ 2 นี้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติ ผู้วิจัยขอยุติการทำวิจัยไว้ในขั้นตอนนี้

EDFR **รอบที่** 3

ในกรณีที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีฉันทามติในขั้นตอน EDFR รอบที่ 2 ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยในครั้งนี้จะมีการระบุค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลงไปในข้อคำถาม

แต่ละข้อด้วย จากนั้นจึงดำเนินการส่งมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ทำการยืนยันว่าจะเปลี่ยนแนวคำตอบหรือไม่ ในท้ายที่สุดหากแนวคำตอบเกี่ยวกับมูลเหตุและการป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีฉันทามติในทุกข้อของคำถามก็จะถือว่าขั้นตอนการวิจัยในขั้นนี้ได้เสร็จสิ้นลง

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลและอภิปรายผล

ในขั้นตอนสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ได้แก่ เพื่อทราบมูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและเพื่อทราบทางป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่ามัธยฐาน, ค่าฐานนิยม, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน” ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1. มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 19 มูลเหตุ ได้แก่ 1) ภาระหนี้สินส่วนตัวที่ต้องแบกรับมีจำนวนมาก 2) ค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูงกว่ารายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน 3) ความขาดแคลนทุนทรัพย์ในการดำรงชีพหาเลี้ยงตนเองหรือครอบครัว 4) มีความต้องการอยากได้ อยากมีเกินความจำเป็น 5) มีค่านิยมในการใช้จ่ายที่เกินตัว 6) มีค่านิยมในการวัดคุณค่าของผู้อื่นจากรูปลักษณ์หรือปัจจัยภายนอก 7) ต้องการยกระดับฐานะของตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 8) มีการใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือยเพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น 9) มีค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้รายได้ไม่พอใช้จ่าย 10) มีความโลภ ความไม่รู้จักพอ 11) อุปนิสัยส่วนตัว เช่น ติดการพนัน ชอบดื่มสุรา 12) งบประมาณที่จัดสรรให้แก่บุคลากรไม่เพียงพอ 13) การให้เงินเดือนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน 14) ผู้บริหารและบุคลากรขาดความรู้ต่อแนวปฏิบัติด้านการเงินและสินทรัพย์ 15) มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานบางส่วนซึ่งไม่ได้รับการสนับสนุน 16) มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ 17) การประมาณการงบประมาณประจำปีสำหรับแต่ละค่าใช้จ่ายไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้ต้องนำเงินส่วนอื่นมาชดเชย 18) ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการศึกษา และ 19) การจัดสรรงบประมาณตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งบางกรณีอาจไม่เหมาะสมเป็นเหตุให้เกิดการคอร์รัปชัน

1.2 ด้านการเมืองการปกครอง ประกอบด้วย 18 มูลเหตุ ได้แก่ 1) เกิดจากการรับบุคคลซึ่งขาดประสบการณ์มาเป็นผู้บริหาร 2) ผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารจัดการ 3) ขาดการอบรมผู้บริหารด้านคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังจากรุ่นสู่รุ่น 4) ผู้บริหารขาดประสบการณ์ทำให้เกิดความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ 5) ผู้บริหารไม่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ 6) ผู้บริหารขาดระเบียบวินัยในการทำงาน 7) ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบ 8) ผู้บริหารไม่คำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม 9) ผู้บริหารไม่เข้าใจวิธีการบริหารงบประมาณ 10) การใช้ตำแหน่งหน้าทีของตนในทางที่ไม่ถูกต้องตามควร 11) มีความเกรงกลัวต่ออำนาจของบุคคลที่ตำแหน่งสูงกว่า 12) มีการใช้ความรู้ ความสามารถและอำนาจในทางมิชอบ 13) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม 14) ได้รับคำสั่งจากผู้มีอิทธิพลทางการเมือง 15) การเอื้อประโยชน์และการสมประโยชน์แก่พวกพ้อง 16) ตำแหน่งหน้าที่เอื้อต่อการนำเงินมาใช้ส่วนตัว 17) ขาดแคลนบุคลากรเป็นเหตุให้ผู้บริหารต้องลงมือปฏิบัติงานเอง ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการคอร์รัปชัน และ 18) การขาดการเอาใจใส่ของหน่วยงานบริหารทำให้เกิดการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 18 มูลเหตุ ได้แก่ 1) มีระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง 2) การได้รับความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน 3) ได้รับแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชา 4) ได้รับความกดดันเนื่องจากมีการตั้งเป้าหมายที่ยากเกิน 5) สถานการณ์และเพื่อนร่วมงานบีบบังคับให้คอร์รัปชัน 6) ได้รับการยุยง ส่งเสริมให้กระทำความผิดคอร์รัปชัน 7) การเห็นแบบอย่างในการคอร์รัปชันจากผู้อื่น 8) มีความคิดเห็นว่าการคอร์รัปชันเป็นเรื่องที่ใครๆ ก็ทำกัน 9) เห็นผู้อื่นกระทำความผิดจนคิดว่าเป็นเรื่องปกติที่ใครเขาทำกัน 10) ผู้คอร์รัปชันกลายเป็นสังคมส่วนมากของระบบการบริหาร 11) ความเคยชินกับการปฏิบัติที่ผิดโดยไม่ได้รับการยับยั้งหรือท้วงติงจากบุคคลรอบข้าง 12) ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเมื่ออยู่ในสังคมของผู้กระทำผิด จึงเป็นเหตุให้ต้องปฏิบัติตาม 13) มีทัศนคติต่อการกระทำความผิดในบางเรื่องว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่น่าจะเกิดความเสียหายจึงกระทำต่อไป 14) ผู้บริหารและบุคลากรขาดอุดมการณ์และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน 15) มีความเกรงใจต่อผู้อื่นมากเกินไป ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการละเลยเมื่อพบการกระทำความผิดหรือคอร์รัปชัน 16) มีความประนีประนอม ซึ่งทำให้เกิดการละเมิดต่อกฎระเบียบทีมีอยู่ 17) วัฒนธรรมการหยิบยื่นให้ เพื่อผลประโยชน์และความสะดวกสบายในการดำเนินงาน และ 18) ขาดการปลูกฝังจากครอบครัวและสังคมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

1.4 ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ประกอบด้วย 16 มูลเหตุ ได้แก่ 1) มีช่องว่างของกฎหมายให้สามารถดำเนินการคอร์รัปชันได้ 2) ระเบียบปฏิบัติไม่ครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญอันเป็นเหตุให้สามารถคอร์รัปชันได้สะดวก 3) ระบบการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอ 4) ระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน 5) ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ เช่น ผู้มีอำนาจในการอนุมัติสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อได้ 6) ผู้บริหารมีอำนาจในการจัดสรรและอนุมัติได้เอง จึงสามารถดำเนินการเรื่องงบประมาณได้โดยตรง 7) ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินความจำเป็น ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานสำหรับกรณีเร่งด่วน 8) ไม่มีบทลงโทษที่เด็ดขาดเพียงพอสำหรับผู้คอร์รัปชัน 9) เมื่อกระทำความผิดแต่ไม่ได้รับโทษจึงกระทำอย่างต่อเนื่อง 10) ขาดการตรวจสอบจากบุคคลภายนอก 11) ระบบการตรวจสอบการกระทำความผิดหรือการตรวจสอบการคอร์รัปชันไม่เพียงพอ 12) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย 13) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ 14) ไม่มีการศึกษากฎระเบียบด้วยตนเองอย่างเพียงพอ 15) การไม่เคารพต่อกฎหมายและ 16) การละเมิดกฎหมายโดยรู้เท่าไม่ถึงการ

2. การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 8 การป้องกัน ได้แก่ 1) มีการอบรมเรื่องการบริหารจัดการการเงินแก่ผู้บริหารและบุคลากร 2) จัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้เพียงพอ โดยไม่กระทบภาระงานของครู 3) พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ 4) ปลูกฝังค่านิยมในการดำรงชีวิตแบบพอเพียง 5) จัดให้มีการสอบทานและพิจารณาปรับปรุงงบประมาณระหว่างปีเพื่อให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น 6) จัดให้มีการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณโดยเปรียบเทียบกับการใช้จ่ายจริงเพื่อให้สามารถกำหนดงบประมาณที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น 7) พัฒนาเศรษฐกิจเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และ 8) เสริมสร้างสวัสดิการของภาครัฐให้เข้มแข็ง เพื่อเพียงพอต่อการดำรงชีพของผู้บริหารหลังเกษียณ

2.2 ด้านการเมืองการปกครอง ประกอบด้วย 12 การป้องกัน ได้แก่ 1) กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารให้ชัดเจนโดยครอบคลุมถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน 2) กำหนดให้มีการทดสอบด้านคุณธรรมและจริยธรรมก่อนรับเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ 3) ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากร โดยให้มีการตรวจสอบภูมิหลังโดยละเอียดก่อนรับเข้าปฏิบัติงาน 4) กำหนดให้ผู้บริหารและบุคลากรทำการสอบทานและทบทวนจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ 5) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 6) ปลูกจิตสำนึกเรื่องประโยชน์ต่อส่วนรวมแก่ผู้บริหารและบุคลากร 7) ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคมโดยรวม 8) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง

ที่ดีขององค์กรด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 9) จัดกิจกรรมและการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 10) กำหนดให้มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 11) กำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และ 12) กำหนดช่องทางในการร้องเรียนผู้กระทำความผิด โดยให้สะดวกและปลอดภัยต่อผู้ร้องเรียน

2.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 6 การป้องกัน ได้แก่ 1) ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยเริ่มจากครอบครัว 2) ยกย่องคนดีให้เห็นเป็นแบบอย่างของบุคคลทั่วไป 3) ให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบในหน้าที่ 4) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างคุณธรรมเพื่อเป็นเครื่องยึดถือต่อการปฏิบัติงาน 5) ปลูกฝังเรื่องการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์และสุจริต และ 6) ตอกย้ำความคิดเรื่องคุณธรรมในองค์กรอยู่เสมอ

2.4 ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ประกอบด้วย 11 การป้องกัน ได้แก่ 1) ปรับปรุงกฎระเบียบให้ชัดเจนเหมาะสมและสอดคล้องกับขั้นตอนการปฏิบัติงานจริง 2) ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง โดยอาจลดบางขั้นตอนที่ไม่จำเป็น 3) ทำการสอบทานกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 4) กำหนดให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ที่ชัดเจน เพียงพอและไม่เอื้อต่อการคอร์รัปชัน 5) จัดให้มีการอบรม เผยแพร่ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ 6) เร่งดำเนินการต่อผู้กระทำความผิดเพื่อไม่ให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป 7) กำหนดให้มีผู้ตรวจสอบเพื่อเร่งดำเนินการกรณีพบเหตุการณ์คอร์รัปชัน 8) จัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรและรายงานผลการตรวจสอบทุกสิ้นปี 9) หน่วยงานตรวจสอบต้องดำเนินการอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันการคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้น 10) กำหนดให้มีการตรวจสอบและติดตามอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้รอบด้านและกำหนดบทลงโทษให้รุนแรงมากยิ่งขึ้นและ 11) เผยแพร่บทลงโทษให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไป

อภิปรายผล

1. **มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน**

จากการวิจัยพบว่า มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนอภิปรายได้ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านเศรษฐกิจ** ข้อค้นพบของการวิจัยนี้พบว่า มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนทางด้านเศรษฐกิจเกิดจาก สภาวะกดดันอันเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวสูงกว่ารายรับที่สามารถหาได้ เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่ได้มีการปรับให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริง รวมถึงพฤติกรรมส่วนตนที่ชื่นชอบการจับจ่ายใช้สอยเกินความจำเป็นและการจัดสรรงบประมาณที่ไม่มีความเหมาะสมตรงต่อความต้องการที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา นนทวงศ์ [5] ซึ่งได้ศึกษาถึงสาเหตุของการคอร์รัปชัน พบว่า เหตุหลักแห่งการคอร์รัปชันเกิดจากสภาวะทางเศรษฐกิจที่ตัวบุคคลมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ กดดันให้เกิดความต้องการเพิ่มรายได้โดยไม่สนวิธีการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีพหรือเลี้ยงดูครอบครัว แม้ว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี สอดคล้องกับการศึกษาของฮอลลัคและพอยส์สัน (Hallak and Poisson) [6] พบว่า ต้นทุนชีวิตที่ไม่เท่าเทียมกันของแต่ละบุคคลก็เป็นแรงกดดันให้แสวงหาทรัพย์สินเพื่อยกระดับฐานะของตนให้มีความทัดเทียมกับผู้คนในสังคม อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณโรงเรียนตามโครงสร้างพื้นฐานโดยปราศจากข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน ก็เป็นแรงกดดันให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำการโยกย้ายงบประมาณไปใช้ในส่วนที่มีความจำเป็น แม้ว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ผิดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติทางด้านการคลัง

1.2 **ด้านการเมืองการปกครอง** ข้อค้นพบของการวิจัยนี้พบว่า มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเมืองการปกครองเกิดจาก ระบบอุปถัมภ์ที่ฝังรากลึกในสังคมไทย การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจในทางที่ผิดแต่งตั้งหรือโยกย้ายบุคคลให้เข้าดำรงตำแหน่งที่สำคัญ โดยไม่มีการคำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของบุคคล

เหล่านั้นว่ามีความเหมาะสมต่อตำแหน่งดังกล่าวมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกริช เปาอินทร์ [7] พบว่า ปัญหาการคอร์รัปชันเกิดจากการที่ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจ ทำให้หน่วยงานได้ผู้บริหารที่ด้อยประสบการณ์และมีความเกรงกลัวต่อสายสัมพันธ์ระหว่างตนและผู้มีอำนาจที่ช่วยให้ได้ดำรงตำแหน่งที่ตนต้องการ อีกทั้งบริบทของสังคมไทยที่อบรมและสั่งสอนให้มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและให้ความเคารพผู้อาวุโสก็เป็นอีกแรงกดดันให้ผู้บริหารต้องละเลยคุณธรรมและจริยธรรม ทำในสิ่งที่ผิดต่อกฎหมายเพื่อแสดงความเคารพต่อผู้มีพระคุณและผู้อาวุโส

1.3 **ด้านสังคมและวัฒนธรรม** ข้อค้นพบของการวิจัยนี้พบว่า มูลเหตุแห่งการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนด้านสังคมและวัฒนธรรมเกิดจาก การขาดการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีจากครอบครัว เมื่อได้โอกาสดำรงตำแหน่งผู้บริหารจึงใช้อำนาจที่ตนมีอยู่โดยตำแหน่งในทางมิชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและละเลยการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับการเห็นตัวอย่างที่ไม่ดีจากผู้คนในสังคมที่ประพฤติผิดและไม่ได้รับการลงโทษ รวมถึงการยุยงจากสังคมรอบตัวของผู้บริหารล้วนแต่เป็นสาเหตุที่กระตุ้นให้ผู้บริหารตัดสินใจคอร์รัปชัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ สุขุมาลพงษ์ [8] พบว่า การขาดการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีตั้งแต่ยังเยาว์วัยเป็นแรงผลักดันให้ตัวบุคคลกระทำการคอร์รัปชันได้โดยปราศจากความรู้สึกผิด เนื่องจากไม่คิดว่าสิ่งที่ตนปฏิบัติไปนั้นมีความขัดแย้งกับสิ่งที่ตนได้รับการปลูกฝังมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของฮีนแมน (Heyneman) [9] พบว่า การเห็นผู้กระทำความผิดแล้วไม่โดนลงโทษ ก็เป็นอีกแรงผลักดันหนึ่งให้ตัวบุคคลกระทำการคอร์รัปชันตามตัวอย่างที่ไม่ดีเหล่านั้นโดยปราศจากความเกรงกลัวต่อบทลงโทษทางกฎหมาย นอกจากนี้การประพฤติตัวที่ไม่เหมาะสมของผู้อาวุโสหรือผู้บริหารรุ่นเก่าก็เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีและส่งเสริมความคิดของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีต่อการคอร์รัปชันในทางบวก เนื่องจากเห็นว่าใครๆ ก็ทำกัน

1.4 **ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ** ข้อค้นพบของการวิจัยนี้พบว่า ช่องโหว่ของกฎหมายเป็นโอกาสของผู้บริหารที่ขาดคุณธรรมใช้ตักตวงผลประโยชน์ของส่วนรวมไปเป็นประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากเกินไปก็เป็นแรงกดดันให้ผู้บริหารจำเป็นต้องกระทำการบางอย่าง แม้จะทราบดีว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติ เนื่องจากอาจมีความจำเป็นเร่งด่วนบางประการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายได้ อีกทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีความเท่าเทียมกันก็เป็นอีกโอกาสสำหรับผู้บริหารในการกระทำความผิดหากมีความมั่นใจว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะไม่ลงโทษตนในการกระทำดังกล่าว อันเนื่องจากสายสัมพันธ์ระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแชปแมน (Chapman) [10] พบว่า การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดความเท่าเทียม รวมถึงความเข้มงวดของกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่มากจนเกินไปเป็นสิ่งเร้าให้เกิดการคอร์รัปชันของผู้บริหาร เนื่องจากความชะล่าใจว่าตนจะรอดพ้นจากบทลงโทษทางกฎหมาย รวมถึงในบางครั้งยังมีความจำเป็นต้องโยกย้ายงบประมาณไปใช้ในส่วนที่มีจำเป็นซึ่งเป็นการขัดต่อระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานราชการ และถูกตัดสินว่าเป็นการคอร์รัปชัน แม้จะไม่ได้มีเจตนาไม่ดีก็ตาม ช่องโหว่ของกฎหมายที่มีการบัญญัติบทลงโทษทั้งฝั่งของผู้กระทำความผิดและผู้สนับสนุนการกระทำความผิดก็เป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันให้ผู้บริหารกล้าคอร์รัปชัน เนื่องจากมั่นใจว่าฝั่งที่ถูกเรียกรับผลประโยชน์จะไม่กล้าเอาผิด เนื่องจากความเกรงกลัวว่าตนจะโดนลงโทษไปด้วยก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่ง

2. **การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน**

จากการวิจัยพบว่า การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนอภิปรายได้ 4 ด้านดังนี้

2.1 **ด้านเศรษฐกิจ** ข้อค้นพบของการวิจัยนี้พบว่า การป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนทำได้หลายแนวทางเพื่อป้องกันการคอร์รัปชันทั้งที่เกิดขึ้นโดยเจตนาและเกิดขึ้นโดยไม่เจตนา โดยภาครัฐต้องมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อยกระดับเงินได้ของผู้บริหารโรงเรียนให้ความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ เพื่อเป็นการลดโอกาสในการตัดสินใจคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดอบรมการบริหารจัดการทางการเงินให้แก่ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างการตระหนักรู้ถึงการจับจ่ายใช้สอยให้พอดีกับสถานะทางการเงินของตัวผู้บริหารเอง

รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมความพอเพียงในการใช้จ่ายให้เหมาะสมกับฐานะ ของตน เพื่อลดโอกาสที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเผชิญแรงกดดันจากการที่รายได้ไม่เพียงพอและต้องทำการคอร์รัปชัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดิฐภัทร บวรชัย [11] พบว่า การปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริง เป็นการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรและลดโอกาสในการคอร์รัปชันโดยเจตนาที่เกิดจากความกดดันอันเนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย เนื่องจากเมื่ออัตราผลตอบแทนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจก็จะไม่มีบุคลากรรายใดที่จะนำหน้าที่การงานของตนไปเสี่ยงกับการคอร์รัปชัน นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดอบรมการปฏิบัติงานต่างๆ โดยต้องถ่ายทอดหรืออธิบายให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางด้านการเงิน อีกทั้งการปลูกฝังจิตสำนึกให้มีการรู้จักประเมินการใช้จ่ายของตนให้เหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับและดำรงชีพอย่างพอเพียงก็เป็นอีกหนึ่งทางป้องกันการคอร์รัปชันทางด้านเศรษฐกิจ

2.2 **ด้านการเมืองการปกครอง** เริ่มจากการปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากรโดยเพิ่มกระบวนการตรวจสอบไปถึงภูมิหลังของครอบครัวว่ามีผู้ที่เคยมีประวัติการคอร์รัปชันในครอบครัวหรือไม่ นอกจากนี้ ยังต้องกำหนดให้มีการทดสอบด้านคุณธรรมและจริยธรรมก่อนการเข้ารับตำแหน่งต่างๆ โดยประยุกต์ใช้ข้อคำถามทางจิตวิทยาเพื่อเป็นการประเมินคุณธรรมและจริยธรรมทางอ้อมอีกทั้งการแต่งตั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อลดโอกาสที่ผู้บริหารโรงเรียนจะคอร์รัปชันโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ อีกทั้งการปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติตั้งแต่เยาว์วัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นอีกแนวทางสำคัญในการปลูกฝังความดีงามให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ท้ายที่สุดบุคคลเหล่านี้ก็จะเติบใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรชั้นผู้น้อยต่อไป อย่างไรก็ดี การจัดกิจกรรมอบรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมก็ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใต้สำนึกให้บุคคลไม่ลืมตนที่จะดำรงไว้ซึ่งความดีในตนเอง รวมถึงการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอไม่ให้มีการยึดติดในสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งก็เป็นการป้องปรามที่ดีในการลดโอกาสในการคอร์รัปชันของผู้บริหารซึ่งอาจเกิดจากความคุ้นชินในหน้าที่การงานของตน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและที่สำคัญที่สุดคือ ช่องทางการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการคอร์รัปชันควรต้องมีความง่าย สะดวก รวดเร็วและปลอดภัยต่อผู้ที่ร้องเรียน เพื่อให้สังคมช่วยเป็นหูเป็นตาในการตรวจสอบและติดตามผู้กระทำความผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา พลอยภัทรภิญโญ [12] พบว่า การป้องกันการคอร์รัปชันที่มีเหตุเกิดจากปัจจัยทางด้านการเมืองการปกครอง ป้องกันได้โดยการปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคลากรให้ดีขึ้น โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ ด้วยการพิจารณาใบประกอบวิชาชีพ วุฒิบัตรต่างๆ รวมถึงการเพิ่มความเข้มงวดของกฎและระเบียบในการเลือกและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อเพิ่มความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งอย่างแท้จริง ตัวของผู้บริหารเองก็มีความสำคัญในการป้องกันการคอร์รัปชันที่มีเหตุเกิดจากปัจจัยทางด้านการเมืองการปกครอง โดยผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในครรลองคลองธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและลดโอกาสในการคอร์รัปชันให้น้อยลง

2.3 **ด้านสังคมและวัฒนธรรม** การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่ยังเล็กในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงานและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการป้องกันการคอร์รัปชันที่มีสาเหตุจากด้านสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้ต้องมีการเน้นย้ำให้สถาบันครอบครัวเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งการส่งเสริมกิจกรรมปลูกฝังความซื่อสัตย์และสุจริตผ่านการอบรมและปฏิบัติงานยังมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ตัวบุคคลไม่หลงลืมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีผลสืบเนื่องถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การยกย่องผู้ที่ทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน

ยังเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารกระทำความดี และหลีกเลี่ยงการคอร์รัปชันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา พลอยภัทรภิญโญ [12] พบว่า การป้องกันการคอร์รัปชันที่มีเหตุจากปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทำได้โดยการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่ยังเยาว์วัยและต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การปลูกฝังให้ยกย่องเชิดชูบุคคลที่คุณงามความดีมากกว่าการพิจารณาบุคคลจากความมั่งคั่งร่ำรวยก็เป็นอีกทางหนึ่งในการกระตุ้นให้บุคคลกลัวการกระทำความผิดและมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคมเพื่อให้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.4 **ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ** เริ่มจากการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ให้มีความชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับขั้นตอนการปฏิบัติงานจริง โดยอาจลดบางขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็น นอกจากนี้ยังต้องมีการสอบทานกฎระเบียบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปปรับปรุงให้ทันสมัยได้ทันท่วงที อีกทั้งการกำหนดหน้าที่ต่างๆ กฎหมายควรระบุไว้อย่างชัดเจนว่าห้ามให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ตรงกับตำแหน่งของตนนอกจากนี้การจัดอบรมและเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอยังมีความจำเป็นในการลดโอกาสการคอร์รัปชันที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือไม่เข้าใจในตัวบทกฎหมายอย่างถ่องแท้ได้อีกด้วย และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเอาผิดผู้กระทำการคอร์รัปชันก็ควรต้องมีการบัญญัติกฎหมายให้อำนาจในการเข้าตรวจสอบผู้กระทำความผิดได้อย่างทันท่วงที และการดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการป้องปรามผู้ที่คิดจะกระทำความผิด ในท้ายที่สุดหากการป้องกันทางด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติไม่ส่งผลเท่าที่ควร การบังคับใช้กฎหมายก็ต้องมีการดำเนินการอย่างทั่วถึง ยุติธรรม เท่าเทียม โปร่งใส จริงจัง และรวดเร็ว รวมถึงต้องมีการเผยแพร่บทลงโทษให้สาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับการศึกษาของโอทซ์ (Ochse) [13] พบว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านการป้องกันการคอร์รัปชันต้องมีการกำหนดมาตรการหรือแผนการปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชันอย่างชัดเจนและต้องมีการบังคับใช้มาตรการต่างๆ อย่างเข้มข้น จริงจัง และต่อเนื่อง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่างๆ รวมถึงภาคประชาชนต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล เฝ้าระวัง และติดตามผู้ที่อาจกระทำความผิดอย่างต่อเนื่อง การกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนและรุนแรงต่อผู้ที่กระทำความผิดก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการป้องกันการกระทำความผิดที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ การจัดให้มีการอบรมเพิ่มความเข้าใจในตัวกฎหมายและระเบียบปฏิบัติด้านต่างๆ ก็เป็นอีกทางหนึ่งในการลดความเสี่ยงจากการกระทำความผิดที่เกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือความไม่เข้าใจในตัวกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ นอกจากนี้ตัวกฎหมายเองก็ต้องมีการบัญญัติให้สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชันอย่างชัดเจน แม้ว่าตัวกฎหมายและระเบียบปฏิบัติอาจมีความชัดเจนและรัดกุมอย่างไรก็ตามหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบก็ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มแข็ง โปร่งใส ยุติธรรมและทั่วถึงกับทุกฝ่ายอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ปัญหาการคอร์รัปชัน ควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางในการป้องกัน คือ ภาครัฐต้องมีมาตรการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมนานาอารยประเทศอย่างจริงจัง เมื่อเศรษฐกิจของชาติมีการพัฒนา เงินหมุนเวียนในระบบก็จะมากขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐมีการจัดเก็บภาษีได้มากขึ้นตามไปด้วย และงบประมาณในการบริหารประเทศที่มีแหล่งรายได้หลักจากภาษีที่จัดเก็บก็จะมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งภาครัฐสามารถนำงบประมาณที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวมาใช้ในการเพิ่มผลตอบแทนให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นการลดโอกาสในการคอร์รัปชันที่เกิดจากการที่รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และก่อเกิดเป็นหนี้

เป็นสินได้ นอกจากนี้ยังต้องมีตารางการจัดอบรมด้านการบริหารจัดการการเงิน รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมพอเพียงกับฐานะของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเน้นย้ำไปผู้บริหารรู้จักประเมินค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับฐานะของตน

1.2 ด้านการเมืองการปกครอง มีแนวทางในการป้องกัน คือ การแต่งตั้งผู้บริหารจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มากกว่าการแต่งตั้งด้วยความเกรงกลัวผู้มีอิทธิพลทางการเมือง อาจเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่กำหนดให้มีการตรวจสอบภูมิหลังของครอบครัว รวมถึงการมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีการหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งตามแต่ละช่วงเวลาเพื่อไม่ให้เกิดการยึดติดและสร้างบารมี รวมถึงฐานอำนาจในองค์กรจนมากเกินไป

1.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีแนวทางในการป้องกัน คือ ปลูกจิตสำนึกที่ดีให้แก่เยาวชน เพื่อให้เติบใหญ่มาเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อต้านการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยเริ่มตั้งแต่การปลูกฝังจากสถาบันครอบครัวให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตในงานของตน รวมถึงการยกย่องคนดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไปนอกจากนี้ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคประชาชน รวมถึงสื่อมวลชน นักวิชาการ สมาคมวิชาชีพ สหภาพแรงงาน ให้เป็นหูเป็นตา เป็นกำลังในการช่วยเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ให้ข้อมูล และสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชันด้วยเช่นกัน

1.4 ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ มีแนวทางในการป้องกัน คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และการกำหนดให้มีหน่วยงานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงที่ผู้บริหารจะคอร์รัปชัน โดยต้องมีการให้อำนาจเต็มในการดำเนินงานแก่หน่วยงานตรวจสอบต่างๆ รวมถึงการออกรายงานเพื่อรายงานผลประจำปี นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดอบรม เผยแพร่ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติเป็นประจำ สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังอาจกำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ต้องส่งข้อมูลทางการเงินของข้าราชการไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นใดให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบความผิดปกติของข้อมูลบัญชี ไม่ว่าจะเป็นทางด้านของฐานะ จำนวนเงิน หรือจำนวนครั้งของการเบิกจ่ายต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

2.1 กระทรวงศึกษาธิการควรจัดให้มีความร่วมมือระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงินกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารทางด้านการเงินส่วนบุคคลให้กับผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.2 กระทรวงศึกษาธิการควรมีการบังคับใช้ระเบียบและข้อปฏิบัติ ในการคัดเลือกผู้บริหารเข้าดำรงตำแหน่งอย่างเข้มงวดและจริงจัง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้และความสามารถคู่ควรกับตำแหน่งอย่างแท้จริง

2.3 ผู้บริหารระดับสูงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบกับเพื่อสร้างความยำเกรงที่จะกระทำความผิดให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้น้อย เนื่องจากเห็นแบบอย่างการประพฤติตนที่ดีของผู้บริหารระดับสูง

2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันควรปฏิบัติอย่างงานอย่างเข้มแข็ง จริงจัง ทั่วถึง โปร่งใสและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะกับคนบางกลุ่ม แต่ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกับทุกกลุ่มบุคคล

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบมูลเหตุการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อจำแนกตามตัวแปรพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน เป็นต้น

3.2 ควรศึกษาการป้องกันการคอร์รัปชันของผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] พระพยอม กัลยาโณ. (2560). *ทุจริตการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560. จาก http://www.lokwannee.com/web2013/?p=253876

[2] วิรวินท์ ศรีโหมด. (2560). *เยาวชนโกงสอบ จุดเริ่มต้นหายนะชาติ*. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2560. จาก https://www.posttoday.com/politic/report/478308

[3] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2004). *กลเม็ดเด็ดปีกคอร์รัปชัน*. กรุงเทพฯ: บริษัทจำกัด ซัคเซสมีเดีย.

[4] พริม สุกแสงฉาย. (2560). *การโกงข้อสอบ: เมื่อค่านิยมสำคัญกว่าความถูกต้อง*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2560. จาก http://www.anticorruption.in.th/2016/th/ การโกงข้อสอบเมื่อค่านิยมสำคัญกว่าความถูกต้อง

[5] สุชาดา นนทวงศ์. (2550). *ทัศนะและรูปแบบการคอร์รัปชันในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

[6] Jacques Hallak and Muriel Poisson. (2016). *Corrupt School, Corrupt Universities: What Can We Done?*. Accessed 10 September 2016. Available From." http://www.iiep.enesco.org/informationservice/.../etico-corruption-school.html.

[7] ณัฐกริช เปาอินทร์. (2557). *มูลเหตุแห่งการเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบที่เหมาะสม โดยผู้นำ*. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย 6, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557).

[8] จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์. (2556). *แนวโน้มของคอร์รัปชันในประเทศไทย*.กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

[9] Stephen P. Heyneman. (2017). *Education and Corruption*. Accessed 11 May 2017, Available Form. http://aou.edu.jo/usefiles/file/file_type_pdf/Education_and Corruption_Case-T205_TMA03.pdf.

[10] David Chapman. (2017). *Corruption and the Education Sector*, Accessed 25 September 2017, Available From." http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACT874.pdf.

[11] ดิฐภัทร บวรชัย. (2560). *รายงานการวิจัยรูปแบบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาระดับสถานีตำรวจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

[12] จินตนา พลอยภัทรภิญโญ. (2554). *ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

[13] Katharina L. Ochse. (2007). *Preventing Corruption in the Education System: A Practical Guide*. Germany: Eschborn.

.

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา

The Managerial Competency Development of Director of the Office of Registration in Higher Education Institution

พิชญาภา ฝาวัง[1] รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร[2] รศ.ดร.ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ[3] อ.ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า[4]

Phitchayapha Fawang[1] Assoc.Dr.Sakthai Surakitbowon[2] Assoc.Dr.Thanongsak Koomkhainam[3] Dr.Pornthep Sateannoppakao[4]

[1]นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[4]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Received : November 4,2017

Revised : December 12,2017

Accepted : February 5,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้บริหารของสำนักทะเบียนและประมวลผล รวมทั้งสิ้น 72 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล จำนวน 23 คน และรองผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล จำนวน 49 คน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยมี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา และระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) เครื่องมือที่ใช้พัฒนางาน ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา แนวทางการใช้หลักสูตร 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.57 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .889 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินสมรรถนะการบริหาร แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตร และแบบประเมินระดับความสำเร็จของการใช้หลักสูตร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบวิลคอกซัน (Wilcoxon signed – rank test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา มี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการมอบหมายงาน 2) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียน ระยะเวลาการพัฒนา 22 วัน 3) ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะการบริหารก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากและหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้านในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36 , S.D. = 0.49) 5) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40) 6) ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 1.13)

คำสำคัญ : การพัฒนา, สมรรถนะการบริหาร, สำนักทะเบียนและประมวลผล

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the factors on managerial competency of directors of the office of the registrar in higher education institutions; 2) to develop a curriculum and guideline on the application of managerial competency development curriculum for directors of the office of the registrar in higher education institutions and 3) to assess the appropriateness of the developed curriculum. The target group consisted of 1) 23 directors of the office of the registrar and 2) 49 deputy directors of the office of the registrar. The tools employed were 1) tools on work development: (1) the developed managerial competency curriculum for directors of the office of the registrar in higher education institutions and (2) application guideline for the developed curriculum; 2) data collection tools: (1) a 5-level rating scale questionnaire, (2) managerial competency evaluation form and (3) satisfaction evaluation form towards the developed curriculum. Statistics used in data analysis were percentage, mean and Wilcoxon signed – rank test

The findings were as follows: 1) There were 2 managerial competencies of directors of the office of the registrar in higher education institutions, which were teamwork competency and assignment competency. 2) The developed managerial competency development curriculum for directors of the office of the registrar in higher education institutions comprised 3 learning units and a course duration for development of 22 days. 3) The overall managerial competency of the participants before participation was at a high level. After the participation, the mean of their managerial competency was higher than that before participation with the .01 level of statistical significance. 4) The satisfaction of the participants towards the developed curriculum in an overall and each factor was at a high level ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.49). 5) The overall success of the developed curriculum was at a high level. 6) The overall activity assessment of the participants during the development deration was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 1.13).

Keywords : The Development, Managerial Competency, The Office of Registration

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยประกอบด้วยหน่วยงานภายในที่หลากหลาย การบริหารจัดการต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความสามารถ มีทักษะการบริหารจัดการที่สอดคล้องกัน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (สมนึก ทองเอี่ยม) [1] สำนักทะเบียนและประมวลผลเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญของมหาวิทยาลัย มีการดำเนินงานในลักษณะสนับสนุนวิชาการ และพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย (สำนักทะเบียนและประมวลผล) [2] การบริหารงานและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงานจะเกิดขึ้น และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้นำในการบริหารงานจะต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานที่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ (สุประวีณ์ อิสระมโนรส) [3] ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลจึงมีบทบาทสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนให้การพัฒนามหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ นับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญของมหาวิทยาลัย และมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนโยบายของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย [1] สมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียน ทั้งในปัจจุบัน และมีการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสำนักทะเบียนและประมวลผล สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ในยุคปัจจุบันการมีทรัพยากรมากยังไม่สำคัญเท่ากับมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพคน (ขจรศักดิ์ ศิริมัย) [4]จำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อค้นหาสมรรถนะการบริหารที่จำเป็น และสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหาร อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการสำนักทะเบียนและประมวลผลให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ และสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล ตลอดจนใช้เป็นกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา

2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 : กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 72 คน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลและรองผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในสถาบันอุดมศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง จากสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม จำนวน 24 แห่ง

ระยะที่ 2 : สร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (modified delphi technique) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 26 คน สมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การมอบหมายงาน 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การควบคุมตนเอง

ระยะที่ 3 : ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา โดยทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มทดลอง จำนวน 7 คน ได้แก่ หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วย งานทะเบียนและประมวลผล งานบริการการศึกษา สังกัดกองบริหารวิชาการและนิสิต สำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้แก่ (1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.57 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .889 (2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
ในระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และในระยะที่ 3 ได้แก่ 1) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา 2) แนวทางการใช้หลักสูตร 3) แบบประเมินสมรรถนะการบริหารก่อนและหลังการฝึกอบรม 4) แบบประเมินระหว่างปฏิบัติกิจกรรม 5) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา 6) แบบประเมินระดับความสำเร็จของการใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาที่จำเป็น และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและสอดคล้องในส่วนประกอบของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (inter – quartile range) เปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการใช้หลักสูตรโดยใช้การทดสอบวิลคอกซัน (Wilcoxon signed – rank test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา สรุปผลโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาที่จำเป็น จำนวน 2

สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการมอบหมายงาน

2. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียน ได้แก่ หน่วยการเรียนที่ 1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีหัวข้อการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ความสำคัญและความหมายของการทำงานเป็นทีม 2) เทคนิคและขั้นตอนสำคัญในการสร้างทีมงาน 3) กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) การปรับสภาพการทำงานของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสัมพันธ์ของทีมงานและการบริหาร 6) การทำงานเป็นทีมและมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หน่วยการเรียนที่ 2 สมรรถนะการมอบหมายงานมีหัวข้อการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการมอบหมายงาน 2) ระบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ 3) ความสำคัญของทักษะการสื่อความหมายและประเภทการสื่อความแบบต่างๆ การฟัง การพูด การถาม และการตอบ 4) เทคนิคการให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนการหารือระหว่างบุคคล 5) เทคนิคการประมวลความรู้สึกนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการสั่งงาน 6) สาเหตุสำคัญที่ทำให้การมอบหมายงานสำเร็จ หรือล้มเหลว 7) วิธีการมอบหมายงานอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และหน่วยการเรียนที่ 3 การฝึกประสบการณ์และการบูรณาการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานจริง มีหัวข้อการปฏิบัติ ดังนี้ 1) กิจกรรม “หนึ่งคนรู้หลายงาน หนึ่งงานรู้หลายคน” 2) กิจกรรม“การมอบหมายงานพิเศษ” รวม 3 หน่วยการเรียนใช้ระยะเวลาการพัฒนา 176 ชั่วโมง หรือ 22 วัน ในการอบรมพัฒนาเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีการประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการพัฒนา มีประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา 3. การตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะการบริหารก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากและหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้านในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36 , S.D. = 0.49) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40) และผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 1.13)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาที่จำเป็นคือสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการมอบหมายงาน เมื่อศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ (รวีวรรณ เผ่ากัณหา) [5] ซึ่งสรุปสมรรถนะด้านการบริหารของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญ จำนวน 1 สมรรถนะ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) [6] จำนวน 1 สมรรถนะคือ สมรรถนะการมอบหมายงาน รวมทั้งสอดคล้องกับการกำหนดสมรรถนะของ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) [7] จำนวน 1 สมรรถนะ คือ การมอบหมายงาน ผลการสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการมอบหมายงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ในการบริหารงานจะต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานที่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ [3] เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์กรต้องมีความรู้สึกถึงความเป็นทีมของตนเองกับสมาชิกคนอื่นๆ และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังคำ

กล่าวของ (เนตรพัณณา ยาวิราช) [8] ที่ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหาร ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทีมงาน เพราะผู้นำคือผู้ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจะสร้างสัมพันธภาพในการทำงานและเป็นหัวใจหลักของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ตะวัน สาดแสง) [9]

1.2 สมรรถนะด้านการมอบหมายงาน การบริหารงานจะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานแบบกระจายอำนาจโดยการแบ่งงานให้กระจายทั่วทั้งองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น และได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์การองค์การ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรในการมอบหมายงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้การมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรมีความเหมาะสม เป็นการเพิ่มศักยภาพหรือพลังความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์) [10] ที่ให้ทัศนะว่า การมอบหมายงานนั้น ต้องเชื่อว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติได้หรือสามารถฝึกฝนได้ นอกจากนี้ การกำหนดบทบาทหน้าที่เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ในหน่วยงานตามตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน โดย (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์) [11] ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การมอบหมายงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร สอดคล้องกับ (เอกชัย กี่สุขพันธ์) [12] ได้ให้ทัศนะว่า การที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ช่วยงานไปปฏิบัติ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องมอบหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจให้ไปด้วย ดังนั้น ความสามารถหรือสมรรถนะการมอบหมายงานจึงมีความสำคัญ

1.3 วิธีการที่ใช้พัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาที่จำเป็นด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อยและการใช้กิจกรรมนันทนาการ ส่วนวิธีที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการมอบหมายงาน ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อย การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน การบรรยาย และสอดคล้องกับ (วิทยา จันทร์สิริ) [13] ได้ทำการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม โดยมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน 9 เทคนิควิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การบรรยาย การจัดกิจกรรมเสริม การใช้เกมบริหาร การใช้กิจกรรมนันทนาการ การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียน ระยะเวลาการพัฒนา 176 ชั่วโมง (22 วัน) ในการอบรมพัฒนาเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีการประเมินที่ครอบคลุมหลากหลาย โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการพัฒนา มีประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนารวมทั้งมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนในการพัฒนาโครงร่างของหลักสูตรซึ่งมีส่วนประกอบอันเป็นขอบข่ายเนื้อหาสาระที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบกิจกรรมและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารที่จำเป็นของผู้เข้ารับการพัฒนา รวมทั้ง มีการประเมินผลการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ ในแต่ละหน่วยและหัวข้อการเรียนรู้ ที่ให้เกิดสัมฤทธิผลการพัฒนาสอดคล้องตามห้วงระยะเวลาในการพัฒนาที่กำหนด รวมทั้งมีความต่อเนื่องในการพัฒนาแต่ละสมรรถนะที่ต้องการเน้น ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง การเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้กิจกรรมนันทนาการ โครงร่างของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการ คือ (วิเชียร อินทรสมพันธ์) [14]

ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นการศึกษาสมรรถภาพการบูรณาการการจริยธรรมในหลักสูตรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถภาพ เพื่อนำเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร โดยใช้เทคนิคสัมภาษณ์เชิงลึก เทคนิคเดลฟาย สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และจากการใช้แบบสอบถามทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาได้ผลสรุปเกี่ยวกับจริยธรรมที่จำเป็นที่สุด 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการเขียนโครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ศึกษาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยประยุกต์แนวคิดการศึกษาเน้นสมรรถภาพและประยุกต์การฝึกอบรมจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้องค์ประกอบของหลักสูตรคือ สภาพปัญหาและความจำเป็นหลักการเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการหลักสูตร จากนั้นนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง พบว่าทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและความสอดคล้องกัน ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบก่อนและหลังจากทดลองใช้หลักสูตรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Hotelling's T^2 และวิเคราะห์ Confidence Intervals พบว่า สมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรหลังทดลองใช้หลักสูตรมากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยคะแนนผลงานการบูรณการจริยธรรมในหลักสูตรอยู่ในระดับดี และความเหมาะสมของการทดลองใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร จากผลการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษา จากการนำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาไปทดลองใช้กับผู้บริหารหน่วยงานระดับหัวหน้างานและหัวหน้าหน่วย งานทะเบียนและประมวลผล งานบริการวิชาการ สังกัดกองบริหารวิชาการและนิสิต สำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้างาน จำนวน 2 คน และหัวหน้าหน่วย จำนวน 5 คน รวมจำนวน 7 คน พบว่าหลังการใช้หลักสูตรค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) สูงขึ้นกว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารโดยรวมก่อนการใช้หลักสูตร ($\bar{x}$ = 3.89) ซึ่งอยู่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีเนื้อหาและกิจกรรมที่น่าสนใจ ได้ฝึกปฏิบัติจริง ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลก้าวหน้าเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลังการอบรมพัฒนาหรือหลังการใช้หลักสูตรสูงขึ้นกว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะก่อนการใช้หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ (David, Paul, and Jennifer) [15] ที่กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า สามารถช่วยสร้างบุคลากรให้เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าให้แก่องค์กรได้อย่างดี เนื่องด้วยการฝึกอบรมจะช่วยสร้างความรู้ ทักษะอย่างเป็นระบบจากวิทยากรไปยังผู้รับการฝึกอบรมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (Moskowitz) [16] ที่ให้ทัศนะว่า การฝึกอบรมเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (วิทยา จันทร์สิริ) [13] ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน มี 9 เทคนิควิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การบรรยาย การจัดกิจกรรมเสริม การใช้เกมบริหาร การใช้กิจกรรมนันทนาการ การ

แสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ 3) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักควรมีหลากหลายมีเนื้อหาครอบคลุมทุกสมรรถนะ ประกอบด้วย 9 หน่วยการเรียน ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมงหรือประมาณ 5 สัปดาห์ ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีสมรรถนะหลักก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากและหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินระดับความสำเร็จของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยรวม และเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะหลักที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาโดยรวมอยู่ใน ระดับดี คือ มีคะแนน อยู่ระหว่าง 80 - 90 คะแนนหรือค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00 - 4.50 ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้เข้ารับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินระดับความสำเร็จดังกล่าวสอดคล้องกับผลสำเร็จของหลักสูตรจากการศึกษาของ (เกศริน มนูญผล) [19] ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรนี้ได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ซึ่งได้มีการสร้างและการทดลองใช้หลักสูตรได้นำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ฝึกอบรมครูกลุ่มสนใจ จำนวน 35 คน ใช้ระยะเวลา 3 เดือน มีภาคทฤษฎีและปฏิบัติเป็นช่วงๆ มีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ผลการทดลอง พบว่า ผู้เข้าอบรมให้ความสนใจ มุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ทุกขั้นตอน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนสามารถจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ได้สำเร็จเต็มศักยภาพด้วยความภาคภูมิใจ ได้หนังสือเสริมประสบการณ์ คนละ 1 - 4 เล่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 68 เล่ม และขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรได้ดำเนินการประเมินหลักสูตรทั้งในแง่บริบทตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ผลการประเมินพบว่า หลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผลการสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผลการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยรวมอยู□ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) เมื่อจำแนกเป็นรายบุคคล พบว่า ผลการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 คน ผลการปฏิบัติกิจกรรมที่เกิดขึ้นจึงสอดคล้องกับทัศนะของ (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง) [18] เกี่ยวกับผลจากกระบวนการฝึกอบรมซึ่งจะส่งผลให้ะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (understand) ความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลในสถาบันอุดมศึกษาหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น เน้นผู้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงเป็นสำคัญ และเน้นการจัดกิจกรรมการปฏิบัติด้วยกระบวนการกลุ่ม

1.2 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการนำหลักสูตรไปปรับใช้กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของบุคลากรกลุ่มอื่น โดยการพัฒนาเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับลักษณะงานและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละสายงาน เพื่อกำหนดแผนและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละสายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

2.3 ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ และด้านการควบคุมตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

[1] สมนึก ทองเอี่ยม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

[2] สำนักทะเบียนและประมวลผลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2558,จาก http://www.regweb.registrar.ku.ac.th/about/index/86)

[3] สุประวีณ์ อิสระมโนรส. (2554). *สมรรถนะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

[4] ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2558,จาก http://competency.rmutp.ac.th/wpontent/uploads/2011/10/aboutcompetency.pdf.

[5] รวีวรรณ เผ่ากัณหา. (2548). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี:

[6] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2553).*การกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร*.กรุงเทพมหานคร.

[7] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (กุมภาพันธ์ 2554). *คู่มือสมรรถนะสำหรับบุคลากร*.สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[8] เนตรพัณณา ยาวิราช. (2547). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พิมพ์ครั้งที่ 3*.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เซ็นทรัลเอกซ์เพรส.

[9] ตะวัน สาดแสง. (2548). *สร้างคน สร้างองค์กร : คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.เอเชียเพรส จำกัด.

[10] พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2549). *มนุษยสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[11] ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.

[12] เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.

[13] วิทยา จันทร์สิริ. (2551*). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

[14] วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ

[15] David, M., Paul, B., & Jennifer, I. M. (1999). *Human resourse development* (2nd ed.). London: Kogan Page.

[16] Moskowitz, M. (2008). *A practical Guideto Training and Development : Assess,Design, Deliver, Evaluate*. San Francisco: Pfeiffer.

[17] เกศริน มนูญผล. (2544). *การพัฒนาหลักสูฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[18] สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550) *เทคนิคการจัดฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

DEVELOPMENT ADMINISTRATION IN USING ENGLISH OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

นันทรัตน์ เกื้อหนุน[1],ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์[2], นพดล เจนอักษร[3], ประเสริฐ อินทร์รักษ์[4]

NantaratKuanun[1],Choomsak Intarak[2], Nopadol Chenaksara[3], Prasert Intarak[4]

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริ หารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริ หารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Received : February 19,2018

Revised : April 18,2018

Accepted : May 17,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ1) องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2)ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหัวหน้าวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาและครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา2) การดำเนินการพัฒนา 3) การประเมินผลการพัฒนา 2.การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3. การประสานงาน 4. การส่งเสริมสนับสนุนและ 5.การนิเทศ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความถูกต้อง

คำสำคัญ: การบริหารการพัฒนา, การใช้ภาษาอังกฤษของครู

Abstract

The purposes of this research were to: 1) identify factors of development administration in using English of primary school teachers, 2) confirmation factors of development administration in using English of primary school teachers. The sample of this study included 100 schools under the Office of the Basic Education Commission. The respondents were school director, teacher in academic department and teacher who does not teach English representatives working under the Office of the Basic Education Commission. Instruments used were semi-structured interview form and questionnaire. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings were as follows:

1. There were 5 factors development administration in using English of primary school teachers which were named as follows 1. Strategic planning consists of 3 sub-components: 1) Targeting of development 2) Implementing of development 3) Evaluation of development 2. Strengthening of motivation 3.Coordinating 4.Supporting 5. Supervision

2. The results of confirmation of factors development administration in using English of primary school teachers were appropriate, possible, useful and accurate.

Keywords: Development Administration, Using English for teachers

ภูมิหลัง

การสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มาก โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารหรือเรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ การสื่อสารมีประโยชน์ทั้งในแง่บุคคลและสังคม การสื่อสารทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างขว้างขึ้น ภาษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาพูดและภาษาเขียน ภาษาของมนุษย์เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม ภาษาอังกฤษถือได้ว่าเป็นภาษาสำคัญของโลก ซึ่งในปัจจุบันคือภาษานานาชาติ เป็นภาษากลาที่ใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นหลักไม่ว่าแต่ละคนจะใช้ภาษาอะไรเป็นภาษาประจำชาติ เมื่อต้องติดต่อกับบุคลอื่นที่ต่างภาษาต่างวัฒนธรรมกัน ทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองรองจากภาษาประจำชาติ และภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียนคือภาษาอังกฤษตามกฎบัตรอาเซียนข้อ 34 บัญญัติไว้ว่า “The working language of SEAN shall be English ซึ่งความหมายของบทบัญญัติที่ให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของอาเซียน เพื่อให้ทุกส่วนมีการทำงานร่วมกันทั้งข้าราชการทุกระดับ ทุกหน่วยงานไม่ว่าตำแหน่งราชการนั้นๆ จะเกี่ยวข้องกับงานอาเซียนโดยตรงหรือไม่ก็ตามจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ [1]

จากการจัดอันดับทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (English Proficiency Index) โดยบริษัท Education First ซึ่งเป็นผู้นำด้านการเรียนต่อต่างประเทศและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ทั่วโลก ในปี 2013 ได้ทำการทดสอบผู้ใหญ่ 750,000 คน ทางระบบออนไลน์จาก 60 ประเทศทั่วโลกที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักผลปรากฏว่าประเทศที่คนมีทักษะภาษาอังกฤษดีที่สุด 5 อันดับแรกได้แก่สวีเดนนอร์เวย์เนเธอร์แลนด์เอสโทเนียและเดนมาร์กตามลำดับส่วนประเทศไทยได้อันดับที่ 55 จาก 60 ประเทศอยู่กลุ่มทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษต่ำมากหากเปรียบเทียบกับปี 2012 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 53 จากทั้งหมด 54 ประเทศทั่วข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคนไทยยังมีปัญหาด้านทักษะ

ภาษาอังกฤษในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเนื่องด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารและการติดต่อประสานงานร่วมกันมากขึ้นทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้นด้วยโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพราะฉะนั้นหากเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้จะถือว่าได้เปรียบอย่างมากเพราะปัจจุบันมีผู้ลงทุนบริษัทจากต่างประเทศหรือการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้นองค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีพนักงานที่มีทักษะและความสามารถด้านภาษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น [2] และผลการประเมินความสามารถด้านภาษาอังกฤษของครูตามกรอบ (Common European Framework of Reference for Languages : CEFR) ประจำปีงบประมาณ 2558 พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในปีงบประมาณ 2558 ที่เข้ารับการประเมินความสามารถทางภาษาอังกฤษมีจำนวนทั้งสิ้น 43,851 คน จำแนกเป็น ครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 12,173 คนครูระดับประถมศึกษา จำนวน 31,678 คน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีผลการประเมินอยู่ในระดับ A2 มากที่สุด จำนวน 21,269 คน คิดเป็นร้อยละ 50.11 รองลงมา ได้แก่ ระดับ A1 จำนวน 12,374 คนคิดเป็นร้อยละ 29.15 ระดับ B1 จำนวน 5,733 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ระดับ A0 (ต่ำกว่า A1) จำนวน 2,101 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ระดับ B2 จำนวน 879 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07 ระดับ C1 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 ตามลำดับ โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีผลการประเมินระดับ C2 น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.01 โดยมีครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ไม่มีผลสอบเนื่องจากความผิดพลาดในระหว่างการทำข้อสอบของครู จำนวน 1,403 คน13 จากผลการประเมินความสามารถด้านภาษาอังกฤษของครูตามกรอบ (Common European Framework of Reference for Languages :CEFR) ประจำปีงบประมาณ 2558 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษของประเทศไทยมีความรู้ความสามารถตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล อยู่ในระดับ A2 มากที่สุด คือ ครูมีความสามารถใช้และเข้าใจประโยคในชีวิตประจำวันในระดับกลาง อีกทั้งยังมีครูผู้สอนภาษาอังกฤษอีกจำนวน 2,101 คน ที่มีความรู้ความสามารถตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากลอยู่ในระดับ A0 ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานในระดับ A1 ถึงร้อยละ 4.95 ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของครู ไม่เพียงแต่เฉพาะครูผู้สอนภาษาอังกฤษเท่านั้น [3] ซึ่งครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนเนื่องภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ตามธรรมชาติของภาษาการปฏิสัมพันธ์การเลียนแบบและการมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะครูที่มีความสามารถและความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาอังกฤษจะเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียนในการเรียนรู้และฝึกฝนครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนและการใช้สื่อจะช่วยกระตุ้นสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และการใช้ภาษาของผู้เรียนการพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดตามกรอบอ้างอิง CEFR และมีความรู้ความสามารถด้านการสอนภาษาอังกฤษแบบสื่อสาร (CLT) จึงเป็นความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการ [4] ทั้งนี้ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจของไทยไม่เพียงแต่เฉพาะครูผู้สอนภาษาอังกฤษเท่านั้น แต่นั้นหมายถึงครูในสาขาวิชาอื่นๆ ก็ต้องมีส่วนร่วมด้วยเช่นเดียวกัน โดยได้รับแรงผลักดันมาจากผู้บริหารว่าจะมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมครูเหล่านั้นเช่นไรและเพื่อให้สนองกลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวการทราบองค์ประกอบการบริหารการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทาง วิธีการในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จึงมีความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ให้มีความสอดคล้องและเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดาเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้า ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า วรรณกรรม ประเภทตารา เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

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

1.3 ประมวลตัวแปรการบริหารการพัฒนา ที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ มาสังเคราะห์สรุปตัวแปรทั้ง หมด เพื่อนำไปสร้างกระทงคำถามใน
แบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 นำตัวแปรการบริหารการพัฒนา มาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในรูปแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert'srating scale)

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

2.3 ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ 10 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หัวหน้าวิชาการโรงเรียนและครูที่ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษ รวมจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alfa coefficient) ได้ค่าความเชื่อมันแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9838

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ขอมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียนจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 300 คน

3.2 รวบรวมและวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3.3 ยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้วยแบบยืนยันองค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา” ได้ขอค้นพบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของ**การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา**มี 5 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1.การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา1.2 การดำเนินการพัฒนาและ 1.3 การประเมินผลการพัฒนาองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจองค์ประกอบที่ 3 การประสานงานองค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนองค์ประกอบที่ 5การนิเทศ

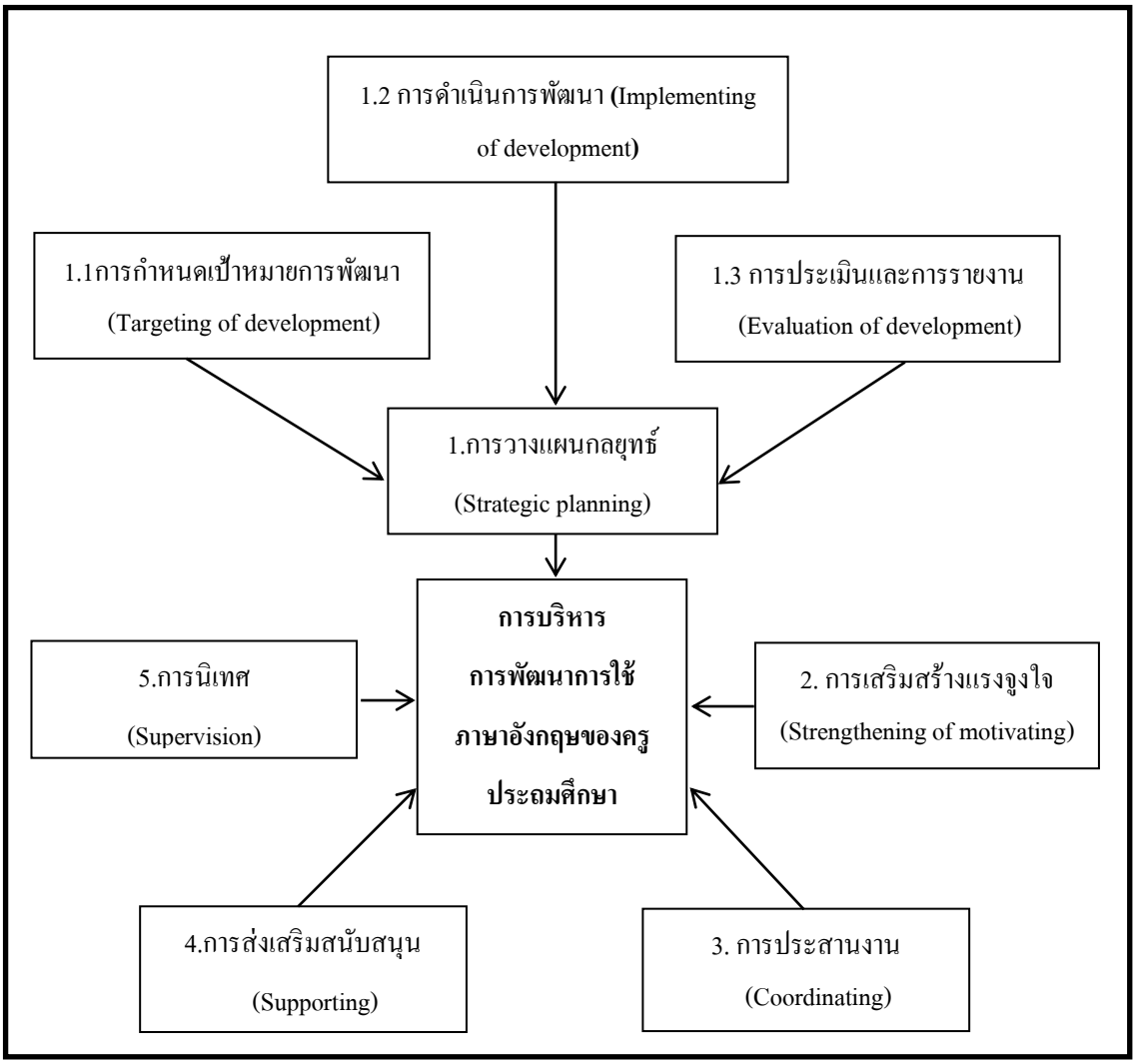
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครูสอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครูกำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครูตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครูนำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอนเตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครูหาวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครูศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการรวบรวมปัญหาอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครูประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษสร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครูตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการการใช้ภาษาอังกฤษของครูสร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครูหามาตรการ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครูผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจนองค์ประกอบที่ 1.2 การดำเนินการพัฒนาเป็นการใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูกำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอนจัดหาหนังสือเล่มเล็กที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษจัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่องสอบวัดผลจัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่องสร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครูมอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษแยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูกำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษวิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครูจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครูประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการ การใช้ภาษาอังกฤษองค์ประกอบที่ 1.3 การประเมินผลการพัฒนา มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคลมีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครูสอบวัดผลจัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคลส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครูจัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้าง แรงจูงใจเป็นการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษเสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษสร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษส่งเสริมความร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษจัดหากิจกรรมต่างๆในใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษอำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครูส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูวางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษของครูให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 3 การประสานงาน เป็นสร้างแรงจูงใจมอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบจาก การสอบ TOEIC สำหรับครูแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของครูวางแผนให้ครูสอบ TOEIC สนับสนุนส่งเสริมให้ครู TOEIC ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดภาษาอังกฤษเพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษมาร่วมพัฒนาครูสนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษของสพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบผู้บริหารประสานงานกับสพฐ. ในการสนับสนุนให้มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครูแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูโดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อต่างประเทศมีการประสานงานกับสพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบันภาษาอื่น

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน เป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ภาษาอังกฤษสร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครูส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ครูได้ฝึกฝนไปด้วยส่งเสริมสนับสนุนการใช้แอพพลิเคชั่นของกระทรวงศึกษาธิการในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นการส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษ



แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบขององค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. ผลการยืนยันการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบขององค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยการวางแผนกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจการประสานงานการส่งเสริมสนับสนุนและการนิเทศมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาทำให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญรวมทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ คือ 1 การวางแผนกลยุทธ์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา2) การดำเนินการพัฒนา 3) การประเมินผลการพัฒนา 2.การเสริมสร้าง แรงจูงใจ3. การประสานงาน 4. การส่งเสริม สนับสนุน 5.การนิเทศ องค์ประกอบทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วยพหุองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยของนักวิชาการ หน่วยงานและองค์การ รวมทั้งสถาบันทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันกับองค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ และจากตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์นั้น เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางเศรษฐกิจบนเวทีโลก ซึ่งถือได้ว่ามีการแข่งขันกันด้วยทุนมนุษย์ จึงมีความท้าทายอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นยุคที่ทำให้สภาพการบริหารการพัฒนาต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีการกำหนดทิศทางและมีเป้าหมายในการพัฒนาให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักการ แนวคิดของศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช[5] ที่กล่าวว่าการพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การบริหารงานวิชาการ 7) การบริหารการเงิน 8) การบริหารทั่วไป และ 9) การจัดการสารสนเทศและความรู้ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารการพัฒนาที่ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการพัฒนาทำให้องค์กรมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของขัตติยา ด้วงสำราญ [6] ได้กล่าวว่าองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)การวางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยในการวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic planning) ทั้งนี้เนื่องจากแผนกลยุทธ์จะเป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารองค์กรดำเนินการได้อย่างมีทิศทางคือมุ่งสู่ความสำเร็จของ

องค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินการในขณะที่ครูทุกคนจะต้องร่วมกันในการปฏิบัติและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กร เป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องกระทำเป็นลำดับแรกของกระบวนการบริหาร การดำเนินการใดๆ ถ้ามีการวางแผนที่ดี งานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรขององค์ประกอบที่ 1 พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการศึกษาแนวโน้มของปัญหา เตรียมข้อมูล หาวิธีแก้ไข หามาตรการ กำหนดทิศทาง อีกทั้งการลงมือปฏิบัติ จัดทำและมีการรายงาน หาแนวทางแก้ไข ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์นั้นได้แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญจนา ลินทรัตนศิริกุล[7]ที่ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการวางแผนในการวัดและประเมินผลการศึกษามี 8 ขั้นตอนคือ 1) การดำเนินการก่อนวางแผน 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การกำหนดแผนงานและโครงการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การกำหนดวิธีการ6) การกำหนดค่าใช้จ่าย 7) การปฏิบัติตามแผน และ 8) การประเมินผล ซึ่งการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้เกิดแรงศรัทธาในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน สนับสนุนและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความตั้งใจและก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานของสมาชิกทุกคนในองค์กร ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร สามารถตรวจสอบผลงานได้อย่างชัดเจน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป และผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาครูในการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา

1.2 การดำเนินการพัฒนามีการใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์มีการจัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูกำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอนจัดหาหนังสือเล่มเล็กที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่านส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษจัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่องสอบวัดผลจัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่องสร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครูมอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษแยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูกำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษวิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครูจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครูประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครูและมีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเกิด กลมทุกสิ่ง[8] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตระกูลมุทุตา[9] ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ(Mini English Program : MEP) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่าสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีการดำเนินงานตามโครงสร้างที่หลักสูตรกำหนด บุคลากรมีความเป็นเอกเทศ สามารถแยกออกมาดูแลบริหารจัดการเอง ทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ปานทอง[10] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” พบว่าด้านการปฏิบัติตน

ด้านความรู้และทักษะและด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยวินิจฉัยความต้องการจำเป็นกำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนา ในการดำเนินการพัฒนานั้นเป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลตามที่ประสงค์ โดยก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาต้องมีการศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ทั้งวิธีการและขั้นตอน ซึ่งการดำเนินการพัฒนาที่ดีจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการดำเนินการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.3 การประเมินผลการพัฒนามีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคลมีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครูสอบวัดผลจัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครูจัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูและหาแนวทางแก้ไขเมื่อครูมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของณัฐา เพชรธนู[11] ที่ได้ทำการวิจัยพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ด้านกระบวนการประเมิน ประกอบด้วยการเตรียมการกำกับติดตามและประเมินผล การวางแผนการกำกับติดตามและประเมินผล และการวิเคราะห์สรุปผลการประเมินซึ่งในการประเมินผลการพัฒนานั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่กำหนดคุณภาพตั้งแต่เริ่มต้น ควบคุมการสร้างคุณภาพและเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาระดับคุณภาพให้ดีขึ้น ถือได้ว่าเป็นกุญแจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร จะเห็นได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร มักจะมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเปิดเผย บุคลากรจึงจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ด้วยความเต็มใจและมั่นใจดังนั้นการประเมินผลที่เหมาะสม ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินความประพฤติของบุคคลในองค์การด้วย และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีผ่านระบบการประเมินผล เพราะโดยธรรมชาติแล้วบุคคลย่อมมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมใด ๆที่มีรางวัลตอบสนองเป็นเงื่อนไข เช่นการให้คะแนนประเมินผลส่วนหนึ่งแก่ครูจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลืองานสังคมร่วมกับโรงเรียนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งที่มิใช่งานในหน้าที่ที่มอบหมายจากผู้บริหาร เป็นต้น โดยจะต้องมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการทำงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการประเมินผลการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2.องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจซึ่งสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับสื่อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ของแต่ละสถานศึกษา ยึดหลักตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี มาช่วยในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนการสอนของครูชาวต่างชาติที่มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ มาประกอบการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของเทย์เลอร์ (Taylor) [12] ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทรรศนะของครูโรงเรียนประถม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าครูมีมุมมองอย่างไรต่อปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า เงินเดือนและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีความสำคัญน้อยมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับนักเรียน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่า มุมมองของครูผู้ชายและผู้หญิงไม่แตกต่างกันในปัจจัยด้าน

ลักษณะงาน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและสอดคล้องกับงานวิจัยของอีกาน (Egan) [13] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพอใจของครู โดยการอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อกำหนดปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจครูของโรงเรียนในเมืองชิคาโก (Chicago) โดยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กได้กำหนดปัจจัยค้ำจุนไว้10 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) การควบคุมดูแล (supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relations with peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) สภาพการทำงาน (work condition) เงินเดือน (salary) ชีวิตส่วนตัว (private life) ตำแหน่งหน้าที่ (status) ความมั่นคงของการงาน (job security) และปัจจัยจูงใจ 6 ตัว ได้แก่ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) การยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในงาน (advancement / promotion) และโอกาสในการเติบโต (possibility of growth) ผลการวิจัยพบว่าครูให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจต่อไปนี้ คือ ลักษณะงาน (Work itself) ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) ความรับผิดชอบ (responsibility) ตามลำดับนอกจากนี้ยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ประสบการณ์การทำงานและพบว่าโดยทั่วไปแล้วครูมีความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของโคกา (Koga) [14] ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อกำหนดตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยศึกษาตัวแปรต่อไป ในการบริหารการพัฒนา การเสริมสร้างแรงจูงใจสามารถทำผ่านกิจกรรมได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความพอใจ เหตุผลและความจำเป็นโดยวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธีด้วยกัน เช่นโดยการปรับขึ้นเงินเดือนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจอย่างมีเหตุผลดีในการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครูและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการมานานแล้วว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบด้านจิตวิทยาที่มีความสำคัญสำหรับการเรียนรู้ บุคคลที่มีแรงจูงใจจะเกิดความกระตือรือร้นและพยายามดิ้นรน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายแรงจูงใจเกิดได้จากหลายสาเหตุไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน นอกจากนั้นการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกให้เกิดขึ้นนั้น การให้คำแนะนำถึงประโยชน์ของภาษาอังกฤษก็จะเป็นการกระตุ้นให้มีแรงจูงใจเชิงบูรณาการและแรงจูงใจเชิงเครื่องมือ ทำให้มีความสนใจ ตั้งใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษ ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองจนมีความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษต่อไปจากแนวคิดทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3. องค์ประกอบที่ 3 การประสานงานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กูลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) [15] ได้ให้ความหมายด้านการประสานงาน ว่าเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานเป็นขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน และช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์การ หน้าที่ขององค์การเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง โดยเฉพาะในประเด็นการติดต่อและประสานงานซึ่งเป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและเพื่อนๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อขัดแย้ง ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันนอกจากนั้น การติดต่อประสานงานหรือการมีมนุษย์สัมพันธ์กับคน หรือกลุ่มองค์กร ยังเป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่จากส่วนต่างๆ ในหน่วยงาน ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน และให้ความร่วมมือด้วยดี สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการติดต่อสื่อสาร

ให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อ ให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทั้งยังทำให้เกิดการลดข้อขัดแย้ง และทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของต่วนเปาซี กูจิ [16] ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้ พบว่า ประโยชน์ของเครือข่าย ได้แก่เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นเวทีกลางประสานงาน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร เป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นทางสังคมใหม่ๆ การประสานงานนั้นเป็นการจัดให้บุคลากรในองค์กรทำงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเป็นการติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ ภายนอก ซึ่งในการบริหารการพัฒนาหากมีการประสานงานกันไม่ว่าจะทั้งภายในหรือภายนอกสถานศึกษาจะทำให้เกิดการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกันการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจะทำให้ครูได้รับการสนับสนุน เป็นการสร้างความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ โดยจัดหาทุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งในและต่างประเทศอย่างมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การประสานงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

4. องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนในการใช้ภาษาอังกฤษโดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ สุทธิวงศ์คำกล่อง [17] ที่ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในด้านการสนับสนุนและจูงใจด้านการนิเทศภายในด้านการเผยแพร่ผลงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยังสอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ วิจิตรวรกาญจน์[18] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ ซึ่งสรุปได้ว่า ในด้านการส่งเสริมทรัพยากรในการดำเนินงานให้ความสำคัญและสนับสนุนเรื่องงบประมาณพัฒนาด้านการศึกษา การจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในอาเซียนและการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยและด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดตั้งโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การจัดการศึกษาของไทยมีวิวัฒนาการมาโดยตลอดแต่สิ่งหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องก็ คือ การพัฒนา สนับสนุน ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของเยาวชนไทยให้อยู่ในระดับที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้สังคมไทยมีความเจริญก้าวหน้าและเพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล ในการส่งเสริมสนับสนุนของการบริหารการพัฒนาครูนั้น ไม่เพียงจะเป็นการสนับสนุนในเรื่องจัดหาครูสอนภาษาที่มีความสามารถมาสอน จัดสื่อหรือแม้กระทั้งทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษของครูแต่ยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของกำลังใจเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการใช้ภาษาอังกฤษของครูเนื่องจากครูที่ไม่ได้สอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ยังด้อยทักษะภาษา โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสาร หากมีการส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะมีส่วนทำให้ครูมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการส่งเสริมสนับสนุนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

5. องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศเป็นการนิเทศการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวกรนันโท[19] ที่พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายใน ได้แก่ กำหนดโครงสร้างการนิเทศภายในกำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน 2) วางแผน การนิเทศภายใน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา 3) การจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนการ ควบคุมการปฏิบัติการนิเทศการสร้างขวัญกำลังใจประเมินผลการนิเทศภายใน และ 4) การสรุปผล การดำเนินการเพื่อการปรับปรุง ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า สามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงของโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิลวาและดาน่า(Silva & Dana) [20] ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนสู่ระดับมืออาชีพ ผลการวิจัย ได้เสนอรูปแบบความร่วมมือโดยเน้นการตรวจสอบและการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่มืออาชีพ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) การนิเทศโดยตรง 3) ผลการนิเทศ และ4) ความต้องการของครู ซึ่งการนิเทศต้องยึดยึดหลักทั้ง 4 ประการอย่างผสมผสาน ในการนิเทศต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน ดังนั้นการศึกษารูปแบบของการนิเทศจึงจำเป็นต้องกำหนดกระบวนที่ชัดเจนและทุกขั้นตอนต้องประสานสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบการนิเทศเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำครูผู้รับการนิเทศและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาครูเป็นสำคัญ ซึ่งต้องมีการอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู โดยมีการอาศัยหลักการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักความเป็นระบบและมีความต่อเนื่องและหลักความยืดหยุ่นให้อิสระในการที่จะพัฒนา หากสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยผ่านการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาไปได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การนิเทศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบคือ 1.การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ3. การประสานงาน 4. การส่งเสริมสนับสนุน 5. การนิเทศมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารพัฒนาครู เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ โดยการสร้างความเข้าใจและสร้างความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู และมีการประเมินผล กำกับ ติดตามการบริหารการพัฒนาร่วมกันในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรมีการพัฒนางานวิจัย โดยการนำไปปฏิบัติใช้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่สนใจแล้วมีการดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ทำการศึกษาเชิงทดลอง โดยนำแนวทางที่ได้ไปวิจัยเพื่อหาประสิทธิผล

2.2 ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ใกล้เคียงกัน

2.3 ควรหาแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดต่างๆ เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดการศึกษาเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559).*รายงานผลการดำเนินการประชุมสัมมนาพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูอาชีวศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1 เชียงใหม่: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ.

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2557,มกราคม).*"วิเคราะห์สถิติ ตัวชี้วัดและการจัดอันดับทางการศึกษาเพื่อความสามารถในการแข่งขัน."* วารสารมองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา. 1(7) : 1-3.

[3] วัชรา เล่าเรียนดี.(2554). *นิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 8 นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร

[4] สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2558). *คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ ตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป ระดับชั้นประถมศึกษา* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

[5] ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช.(2550). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[6] ขัตติยา ด้วงสำราญ.(2552). *"รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก"* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[7] กัญจนา ลินทรัตนศิริกุล.(2552). *แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนในการวัดและประเมินผลการศึกษา. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารและการจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษา. หน่วยที่ 1-7*, พิมพ์ครั้งที่ 8 นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[8] บุญเกิด กลมทุกสิ่ง.(2557).*"การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1."*วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[9] ฐิติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตระกูลมุทุตา.(2560,เมษายน).*"สภาพการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : MEP) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา*.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11 (24) : 74-80.

[10] วสันต์ ปานทอง.(2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรปีที่ 15 ฉบับพิเศษ.

[11] ณัฐา เพชรธนู.(2555). *การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิงหลักฐานเชิงประจักษ์*.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[12] George Andrew Taylor III.(2016). *A Study of Job Satisfaction as Perceived by the Certified Staff in Florida Public Elementary Schools*.Accessed 21 October 2016.Available from http://wwwlib.umi.com/dissertations/

[13] Sean Dennis Egan.(2016). *Motivation and Satisfaction of Chicago Public School teachers: Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory*. accessed 17 October 2016, Available from http://wwwlib. umi.com/dissertations/.

[14] Kris Koga. (2016). *A Study of Factors Contributing to Job Satisfaction Among California Public School Personnel Commissioners.* Accessed 21 October 2016. Available from http://wwwlib. umi.com/dissertations/

[15] Luther Gulick and Lindon Urwick. (1973). *Paper on the Science of Administration* (New York: Columbia University. 1973),1.

[16] ต่วนเปาซี กูจิ.(2254). *การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[17] สุทธิวงศ์ คำกล่อง.(2553). *บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[18] องอาจ วิจิตรวรกาญจน์.(2556).*การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ*.การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556). 50

[19] ศิวากร นันโท. *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*.วิทยานิพนธ์ ค.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

[20] Y. D. Silva, & Dana, F. N.(2001). *Collaborative supervision in the professional development school*. Dissertation Abstracts International.

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน

Professional administrators of school administrators under the Office of Samut Songkhram Primary Educational Service Area within the context of educational management in ASEAN community.

วรรณษา ท้วมศิริ[1] อาจารย์ ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค[2] อาจารย์ ดร.นภาเดช บุญเชิดชู[3]

Wannasa Thuamsiri[1], Dr. Teerawoot Thadatontichok[2], Dr. Napadej Booncherdchoo[3]

[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

[1]Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University.

[2,3]ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

[2,3]Advisors: Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University.

*Corresponding author, E-mail: nasa17zhenni@gmail.com

Received : February 13,2018

Revised : March 6,2018

Accepted : May 3,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ การศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม รวมทั้งสิ้น 269 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และกลุ่มที่ 2 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงาน

งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

2. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้มาพัฒนาหลักสูตร 2) ควรสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียน 3) ควรมีการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนที่หลากหลายตรงกับความต้องการ 4) ควรวางแผน ประชุมการบริหารงานงบประมาณ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา 5) ควรมีการเผยแพร่ ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เสนอแนะความคิดเห็น 6) ควรให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 7) ควรกำหนดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสู่ประชาคมอาเซียน และ 8) พัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ โดยจัดหาวิทยากรมาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแก่ผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียน

คำสำคัญ : ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประชาคมอาเซียน

Abstract

The research aimed to: 1) study the professional administrators of school administrators; 2) compare the opinions of school administrators and teachers as classified by gender, highest educational level, work experience, job position, and school size; and 3) study the guidelines for developing professional administrators of school administrators. The research sample consisted of 2 groups. The first group included questionnaire respondents consisting of 269 school administrators and teachers under the Office of Samut Songkhram Primary Educational Service Area derived by stratified random sampling. The second group included interviewees consisting of 3 school administrators, derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researcher with the content validity between 0.67-1.00, and the values of Cronbach's Alpha reliability coefficient equal to 0.99. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the professional administrators of school administrators were at a high level. When considering each aspect, it was found that all specific aspects were ranked in the descending order as follows: moral and ethics, vision, budget administration, personnel administration, community relation administration, academic administration, student affairs administration, and English communication.

2. The professional administrators of school administrators as classified by job position and school size obtained statistically significant difference at .05; whereas, gender, highest educational level, and work experience had no difference.

3. The suggested guidelines associated with professional administrators of school administrators should be established as follows: 1) promoting and exploiting the research outcomes to curriculum development; 2)

boosting all school staff's morale; 3) providing various types of welfare associated with needs; 4) planning budget administration meetings preparing annual operational plans, and proposing to the school committee; 5) disseminating and propagating school public information and providing opportunity for parents and communities to give advice and offer opinion; 6) providing impartiality and equal treatment to all school staff as well as paying attention to their opinion; 7) organizing innovational activities and formulating strategies in educational administration appropriate to ASEAN Economic Community (AEC); and 8) equipping school administrators with communicative competence in English as well providing trainers to improve English communication skills for school administrators and staff.

Keywords : Professional administrators, School administrators, ASEAN community.

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้ประเทศในแถบเอเชีย ต้องเผชิญกับความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยีในอัตราค่อยข้างสูง ทำให้แต่ละประเทศต้องเร่งเตรียมความพร้อมให้ประเทศของตนเองมีความเจริญ ก้าวหน้า เพื่อแข่งขันกับต่างประเทศ ทั้งด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และการสื่อสาร โดยการพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ให้สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศชาติก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้สามารถเข้าแข่งขันในเวทีโลกได้ทุกรูปแบบ การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของทุกองคาพยพแห่งการพัฒนาประเทศ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรของชาติให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถยืนหยัดได้อย่างสง่างามในประชาคมโลก [1]

ในปี พ.ศ. 2559 เป็นปีที่สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nation : ASEAN) หรือ อาเซียน รวมตัวกันเป็นภูมิภาคเดียวกัน และก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแบบเต็มตัว [2] ประเทศอาเซียนทุกประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สำคัญกับศึกษาเพราะการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมให้มีความก้าวหน้า เป็นกลไกสำคัญในการบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของประชาธิปไตยอย่างกลมกลืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศในทุก ๆ ด้าน รวมถึงความสามารถในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อภูมิภาคอาเซียน การศึกษาจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ปรับกระบวนทัศน์การเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ [3]

สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลให้การจัดการศึกษาไทยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาใหม่เพื่อสอดคล้อง และก้าวทันกับสถานการณ์ปัจจุบันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อส่งเสริมให้การศึกษาไทยมีคุณภาพได้มาตรฐาน ประกอบกับในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 บัญญัติให้มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข [4] จะเห็นได้ว่าการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุดจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในการดำเนินการจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีคุณลักษณะมีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์มีคุณธรรมจริยธรรมมีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะเป็นผู้บริหารมืออาชีพทางด้านวิชาการที่มีความสามารถทางการบริหาร และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา 53 และด้วยหลักการดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา [5] ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่กระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมโดยใช้กระบวนการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรโดยการร่วมมือกันบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ เมืองปาย รู้สรรพกิจ กล่าวถึงความพร้อมของสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนว่าควรมีแนวทางที่จะพัฒนาไปสู่ความพร้อมมีแบ บแผนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของประชาคมอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือครูจัดการเรียนรู้ที่พัฒนานักเรียนให้มีความตระหนักความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเตรียมตัวรับความเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเผชิญในอนาคต [6] ดังสรุปได้ว่า ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียนจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สภาวการณ์ที่จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มีความสามารถในการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร สามารถติดต่อสื่อสารกับภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียนและมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาตนเองและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารและการจัดศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 73 คน ครู 804 คน รวมทั้งสิ้น 877 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2558

2.) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน รวมทั้งสิ้น 269 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2558 ได้มาโดยวิธีดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างอิงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2555: 124) [7]

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์จัดชั้น (strata) การเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ใช้การเลือกแบบเจาะจง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา กระจายไปตามขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 คน ได้ทั้งสิ้น 3 คน และกำหนดผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาเลือกสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามในระดับดีมาก ทุกมาตรฐาน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่จะศึกษาเป็นอย่างดี

2. ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ, 2) ด้านการบริหารงานบุคคล, 3) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน, 4) ด้านการบริหารงานงบประมาณ , 5) ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน, 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม, 7) ด้านวิสัยทัศน์, และ 8) ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist), ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหาและโครงสร้าง (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อกระทงคำถามกับวัตถุประสงค์ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเนื้อหาทุกข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละด้าน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview test)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครู

2) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำมาลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4) ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและเดินทางไปสัมภาษณ์ตามวันเวลา และสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญนัดหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

2) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอนดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ใช้การหาค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด [8]

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกสถานภาพโดยใช้สถิติที่แบบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน t - test Independent และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOWA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ารายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่

4) การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ที่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ นำผลงานวิจัยมาพัฒนาหลักสูตร สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกคน มีการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนที่ตรงกับความต้องการ ประชุมการบริหารงานงบประมาณจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา มีการเผยแพร่ ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เสนอแนะความคิดเห็น มีความยุติธรรม และความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเสมอภาคส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม และมีกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสู่ประชาคมอาเซียน สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแก่ผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมรองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการดำเนินกิจการของโรงเรียน ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการ หรือไม่นำเวลาราชการไปใช้ในงานส่วนตัว ญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู กองชาญ [9] ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูในอำเภอมวกเหล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ๆอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ ปินะสา [10] ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในทรรศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อวิทยาการต่าง ๆ ในโลกที่ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในหลายด้าน

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติในการจัดซื้อ - จัดจ้าง มีการตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียดเกณฑ์คุณลักษณะเป็นไปตามระเบียบ มีการตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินสด เงินฝากธนาคาร ตรงตามรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี พิมพ์พจน์ [11] ได้ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารมีการเสนอของบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการวางแผนการทำนุบำรุงรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ตลอดจนอาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในบริเวณโรงเรียนให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และสามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม และศึกษาดูงาน ให้ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี พิมพ์พจน์ [11] ได้ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามโครงการต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ร่วมงาน

1.5 ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง สนับสนุนให้ครูประจำชั้นออกไปพบปะผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ จำปาปั่น [12] ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า ด้านการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ทั้งในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มากที่สุด คือ สร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องชัดเจน รองลงมาคือ นำคณะครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและใช้โรงเรียนเป็นฐานบริการกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และนำชุมชน หน่วยงานภายนอกมาร่วมสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตามลำดับ

1.6 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังคม กุลสุวรรณ [13] ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิชาการ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมืออาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากว่างานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการ

บริหารงานโรงเรียน มีความคิดริเริ่มในการนำแนวคิดหลักการใหม่ ๆ มาใช้ในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.7 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับนักเรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ศรีพารา [14] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในมาก พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีจิตสำนึกอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

1.8 ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ เป็นผู้พัฒนาตนเองทางด้านภาษาอังกฤษให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สำนักงานอธิการบดี คณะอนุกรรมการจัดทำวิจัยกองกลาง [15] ได้ทำวิจัยสถาบัน เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุนกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านบุคลากร ภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากร สายงานสนับสนุน กองกลาง ยังขาดความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 และ ผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ผู้นำองค์กร ต้องอ่าน เขียน พูด ใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางของอาเซียนได้ในระดับดี สนใจ รับรู้ ข่าวสารความเคลื่อนไหวของประเทศในกลุ่มสมาชิกประชาคมอาเซียน และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ อบรมภาษาอาเซียนแต่ละ ประเทศ และมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณีของ ประเทศในประชาคมอาเซียน ต่อมาคือท่านมีทักษะในการสื่อสาร ด้วยภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาราชการของอาเซียน

2. ผลการเปรียบความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามที่มีเพศต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศหญิงและเพศชายได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างในแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ จันทิมา ผลอินทร์ [16] ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพรพิมล นิยมพันธ์ [17] ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คือ ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามมีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับขวัญชนก ศรีวังแก้ว [18] ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับจิราวรรณ โคทนา [19] ได้ศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกัน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ เดือนนภา โนรี [20] ได้ศึกษาความเป็นผู้นำมืออาชีพของผู้□บริหารโรงเรียน อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร จำแนกขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ความเป็นผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียนผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน โดยศึกษา 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนมากำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกันกับครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสอดคล้องกับบริบทการศึกษาของประชาคมอาเซียน

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนล่วงหน้าเพื่อเตรียมกำลังทดแทนการเกษียณอายุราชการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเรื่องขวัญ และกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

โดยพิจารณาถึงความแตกต่าง ความถนัด และความต้องการของครู และบุคลากรในสถานศึกษาไม่เหมือนกัน ในปัจจุบันผู้บริหารและครูมีความแตกต่างจากครูใหญ่และครูน้อยในอดีต ดังนั้น การทำงานควรเป็นการขอความร่วมมือไม่ใช่การบังคับ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.3 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสวัสดิการทั่วไปภายในสถานศึกษา เช่น ทุนการศึกษา เสื้อผ้า รองเท้า น้ำดื่มภายในโรงเรียน ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เหมาะสมกับสภาพชุมชน พร้อมทั้งรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตได้ต่อไปในอนาคตอย่างมีคุณภาพและมีความสุข

1.4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณตรงตามที่เสนอโดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาได้และมีการวางแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีกระบวนการ หลักการปฏิบัติที่ชัดเจนพร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการรายงานการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส

1.5 ด้านการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ข่าวสารของสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน และสามารถติดต่อสื่อสารแบบสองทางโดยสามารถแสดงความคิดเห็นได้กับบุคคลภายนอก ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เป็นต้น

1.6 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม และความเสมอภาคต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่มีการปิดกั้นความคิด

1.7 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพและสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.8 ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษผู้บริหารควรพัฒนาทักษะ และความสามารถด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ตัวผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และควรมีการศึกษาหาความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ด้วยตนเองจากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ จะทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคลากรทางการศึกษาในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และประเทศอื่น ๆ ได้อย่างเข้าใจ และทราบปัญหาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน และผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดคือ นักเรียน ผู้ที่จะเป็นเยาวชนของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถจึงจำทำให้ได้ผู้บริหารมืออาชีพที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลต่องานสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา

3. ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในบริบทของการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552–2556).* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

[2] กองบรรณาธิการ. (2555, กรกฎาคม-กันยายน). *อาเซียนกับการเปลี่ยนแปลงในปี 2558.* นิตยสารยุทธโกษ, 120 (4), 52-53.

[3] ประทุมทิพย์ ดวงดีทวีรัตน์. (2560). *การศึกษาในอาเซียน.* ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2561 จาก https://erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid=658.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[5] ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.*กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

[6] เมืองปาย รู้สรรพกิจ. (2555). *ความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

[7] จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

[8] บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

[9] เรณู กองชาญ. (2553). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูในอำเภอมวกเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

[10] รุ่งทิพย์ ปินะสา. (2557).*คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในทรรศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

[11] อัญชลี พิมพ์พจน์. (2553). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[12] ไพบูลย์ จำปาปั่น. (2555). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[13] สังคม กุลสุวรรณ. (2557). *พฤติกรรมผู้นำมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[14] กิตติศักดิ์ ศรีพารา. (2556). *ภาวะความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

[15] มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สำนักงานอธิการบดี คณะอนุกรรมการจัดทำวิจัยกองกลาง. (2557). *ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://gaffairs.ru.ac.th/document/research58.pdf.

[16] จันทิมา ผลอินทร์. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

[17] พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

[18] ขวัญชนก ศรีวังแก้ว. (2553). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

[19] จิราวรรณ โคทนา. (2553). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[20] เดือนนภา โนรี. (2556). *ความเป็นผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัยนครพนม.

การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

THE STUDY OF CHARACTERISTICS OF THE PERSON OF STUDENT COUNCIL BASED ON STUDENTS EXPECTATION AT A MEDIUM-SIZED GOVERNMENT SCHOOL IN RAYONG

สุปราณี กิตติวรเชฏฐ์[1] รศ.ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล[2] ดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์[3]

Supranee Kittiwarachet[1] Dr. SADAYU TEERAVANITTRAKUL[2] Dr. PALADORN SUWANNAPHO[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : April 23,2018

Revised : June 12,2018

Accepted : August 3,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และแนวทางในการส่งเสริมของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1. นักเรียนคละระดับชั้นของแต่ละแผนการเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 40 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth interview) 2. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งดำเนินงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และเป็นที่ปรึกษางานสภานักเรียน จำนวน 5 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. นักเรียนมีความคาดหวังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีจำนวน 9 คุณลักษณะ เรียงตามลำดับค่าความถี่ของผู้ที่มีความคาดหวังคุณลักษณะจากมากไปน้อย คือ ความรอบรู้ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร กล้าตัดสินใจ พลังผลักดัน มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้น

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สรุปได้เป็น 3 ช่วง 1. ก่อนการจัดการเลือกตั้ง มีวิธีการสำคัญ คือ จัดอบรมค่ายผู้นำ

2. ระหว่างการเลือกตั้ง โดยการเชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน และตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง 3. หลังการเลือกตั้ง โดยการทำกิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ผลักดันให้คณะกรรมการสภานักเรียนดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ และการจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสภานักเรียน

คำสำคัญ : คุณลักษณะอันพึงประสงค์, ประธาน, สภานักเรียน

Abstract

The objective of this study was to explore the desirable characteristics and promotion guidelines of the Student Council President based on student expectations at a medium-sized government school in Rayong. The sample groups were as follows: 1. A total of 40 students from various classes from each education program from a government school in Rayong obtained by purposive sampling with data collection by in-depth interviews; and 2. A total of five experts performing special work in the Student Affairs Management Group and Student Council consultants The data was collected by focus group discussions. Collected data was tested using the triangulation test method and then subjected to content analysis.

The research findings were as follows:

1. Students had expectations for nine desirable characteristics of the Student Council President of the aforementioned government school in Rayong. These characteristics were categorized in descending order by frequency of people with expectations for the following characteristics: Knowledge, people skills, communication skills, decisiveness, drive, goals/vision, self-control, self-improvement and enthusiasm.

2. Guidelines for promoting the desirable characteristics of the Student Council President at the aforementioned government school in Rayong, which can be summarized into the following three stages: 1. A key pre-election option is to organize a leadership training camp. 2. During the election, qualified and suitable students are to be invited to run for election to become the Student Council President followed by campaign policy inspection. 3. After an election, activities are to be carried out according to the work calendar of the Student Affairs Management Group to drive the Student Council to perform the activities stated by the policies set forth during the campaign, followed by organizing a leadership camp by the Student Council.

Keywords: Characteristic, student council

ภูมิหลัง

ตามที่คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานกิจกรรมสภานักเรียน[1] ระบุไว้ว่า หัวใจหลักของการบริหารการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยงานสภานักเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้โรงเรียนมีภารกิจในการปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน ซึ่งงานสภานักเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียน คือ เป็นกลไกสำคัญให้นักเรียนเห็นคุณค่าของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยและช่วยพัฒนาสังคมในโรงเรียนให้เป็นสังคมประชาธิปไตย เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นเวทีให้นักเรียนได้ฝึกทักษะและ

ประสบการณ์ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตยและการใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยอย่างสงบสุข เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปลูกฝังจิตวิญญาณประชาธิปไตยและการใช้หลักธรรมาภิบาลให้แก่นักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเองและรู้จักเคารพสิทธิและความเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมความสามัคคีและความมีน้ำใจต่อหมู่คณะและส่งเสริมนักเรียนให้เป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย จากความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนที่กล่าวมาจะพบว่า มีความสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัดซึ่งระบุในคู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา[2] ว่า มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ข้อที่ 3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

โดยปัญหาในการวิจัยเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลผู้ได้รับเลือกเป็นประธานและคณะกรรมการสภานักเรียน มีลักษณะบางประการที่ไม่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน และไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายที่พรรคของตนหาเสียงไว้ได้ โดยปัญหาข้างต้นเกิดขึ้นจากความสามารถในความคาดหวังถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกคณะบุคคลเข้าเป็นคณะกรรมการสภานักเรียน หรือระบบการพัฒนาคณะกรรมการสภานักเรียนยังขาดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่มุ่งศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน และแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักเรียนแต่ละแผนการเรียนแบบคละระดับชั้น จำนวน 40 คน โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling)[3] เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เมื่อทำการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ภายใต้หัวข้อการวางแนวทางในการส่งเสริม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติ คือ ปฏิบัติงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และเป็นครูที่ปรึกษางานสภานักเรียน เป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป และเคยเป็นผู้นำกิจกรรมหรือเคยเป็นนักกิจกรรมมาก่อน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
1. ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักเรียนแต่ละแผนการเรียนแบบคละระดับชั้น จำนวน 40 คน โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth interview) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน	1. ทราบถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งปฏิบัติงานพิเศษในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และเป็นครูที่ปรึกษางานสภานักเรียน เป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป และเคยเป็นผู้นำกิจกรรมหรือเคยเป็นนักกิจกรรมมาก่อน 2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)	1. ได้แนวทางในการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation)
2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation)
3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการ (Methodology triangulation)
4. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกตามแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ แบบฟอร์มการสนทนากลุ่ม และจากการสนทนาที่ถูกบันทึกไว้ในเทปบันทึกเสียงและในแบบจดบันทึกคำสนทนาของผู้จดบันทึก ข้อมูลที่อยู่ในเทปจะถูกถอดออกมาเป็นบทสนทนา (transcript) โดยการสรุปใจความสำคัญ และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการวิเคราะห์เป็นประเด็นหลัก สรุปประเด็นเรียงลำดับความถี่ และนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยายเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า นักเรียนมีความคาดหวังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีจำนวน 9 คุณลักษณะ โดยเรียงตามลำดับค่าความถี่ของผู้ที่มีความคาดหวังคุณลักษณะต่าง ๆ จากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้ สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ วางแผนในการไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดี มีสติปัญญา มีข้อมูล เป็นคนทันสมัย มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร และมีมุมมองที่กว้างไกล โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 33 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านความรอบรู้มากที่สุด

2. คุณลักษณะที่ 3 มีมนุษยสัมพันธ์ สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความจริงใจ จิตใจดี เคารพในคุณค่าของผู้อื่น เป็นที่เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน ไม่ศักดินา ไม่หลอกใช้ผู้อื่น ยินดีที่จะมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและเพื่อนในเรื่องส่วนตัวและการเรียน ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ รับฟังปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานและเพื่อน สร้างความรู้สึกด้านบวก ไม่หลอกใช้ผู้อื่น มีความสม่ำเสมอ สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัวบนพื้นฐานของความจริงใจ ความเอาใจใส่ สร้างความสำเร็จจากความร่วมมือ และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลในองค์กร โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 32 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านมีมนุษยสัมพันธ์มากเป็นอันดับที่ 2

3. คุณลักษณะที่ 9 ทักษะการสื่อสาร สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงตามลำดับ ได้แก่ ใช้ปิยวาจา ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับ เป็นผู้ฟังที่ดี และตักเตือนลูกน้องด้วยคำพูดที่ไพเราะและมีความระมัดระวังไม่ให้กระทบกับผู้อื่น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 27 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านทักษะการสื่อสารมากเป็นอันดับที่ 3

4. คุณลักษณะที่ 2 กล้าตัดสินใจ สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างเจาะลึกก่อนตัดสินใจ ใช้ดุลพินิจพิจารณาปัญหา ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ กล้ารับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบจนงานชะงักเสียหาย สร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ และทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 26 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านกล้าตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 4

5. คุณลักษณะที่ 4 มีพลังผลักดัน สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องาน มีความรับผิดชอบต่อคนที่ทำงาน มีความพยายามในการทำงาน และมีความอดทน โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 24 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านพลังผลักดันเป็นอันดับที่ 5

6. คุณลักษณะที่ 6 มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย และมองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 24 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านเป้าหมาย/วิสัยทัศน์เป็นอันดับที่ 6

7. คุณลักษณะที่ 8 การควบคุมตนเอง สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทำงานอย่างเป็นทีม มีสติในการควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย มีความยุติธรรม ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน อาศัยหลักของความถูกต้องและหลักแห่งเหตุผล ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ แบ่งเวลา ไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล และสุขภาพร่างกายแข็งแรง โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 22 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านการควบคุมตนเองเป็นอันดับที่ 7

8. คุณลักษณะที่ 1 การพัฒนาตนเอง สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ วางแผนในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีความกระตือรือร้น ปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้ดีขึ้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีการประเมินตนเอง กล้าทดลอง กล้าเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีใจจดจ่องานดี ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า รู้จักพัฒนาตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน ความริเริ่ม ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง ส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา ทบทวนพฤติกรรมตนเอง และแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 18 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 8

9. คุณลักษณะที่ 7 กระตือรือร้น สังเกตได้จากความถี่ของพฤติกรรมบ่งชี้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทันต่อเหตุการณ์ มีความพอใจในงานที่ทำ มีความฉับไวในการปฏิบัติงาน ชื่นชมในผลงาน และต้องการพัฒนาองค์กร โดยมีค่าความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 8 แสดงว่านักเรียนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 9

จากข้อสรุปทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า นักเรียนและประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กระตือรือร้น การพัฒนาตนเอง การควบคุมตนเอง มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ มีพลังผลักดัน กล้าตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ และความรอบรู้ เนื่องจากนักเรียนสามารรับรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนได้ยังไม่เพียงพอ

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัย แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สรุปได้เป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนก่อนการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสภานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการ

สำคัญ ได้แก่ การสร้างคุณค่าในการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน การกำหนดเกณฑ์รับสมัครคณะกรรมการสภานักเรียน การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสภานักเรียน และจัดอบรมค่ายผู้นำ โดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่คณะกรรมการสภานักเรียนและนักเรียนคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนระหว่างการเลือกตั้งคณะกรรมการสภานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

มีวิธีการสำคัญ ได้แก่ เชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน ตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง และอนุญาตให้พรรคเลือกตั้งหาเสียงได้ช่วงพักกลางวันและหลังเลิกเรียนอย่างสร้างสรรค์

3. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนหลังการเลือกตั้งคณะกรรมการสภานักเรียน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญ ได้แก่ การทำกิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ผลักดันให้คณะกรรมการสภานักเรียนดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ และการจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสภานักเรียน

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 สรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้การตีความ การสรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามข้อค้นพบ พร้อมด้วยประสบการณ์และภูมิหลังของผู้วิจัย ซึ่งประสบการณ์ของผู้วิจัยช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยอภิปรายเรียงลำดับตามความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้

1. คุณลักษณะที่ 5 ความรอบรู้ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถในการคิด ย่อมสามารถข้ามผ่านอุปสรรคที่เข้ามาขวางกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปได้ด้วยไหวพริบ เหตุผล ความเข้าใจในงาน และข้อมูลต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และนำพาให้คณะกรรมการสภานักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมและทำนโยบายที่ได้สัญญาต่อนักเรียนภายในโรงเรียนได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิชัย ปัญญโรจน์[4] กล่าวว่า ความรอบรู้เป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า มีความรอบรู้กว่า มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม อีกทั้ง ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์[5] ยังกล่าวอีกว่า การจะเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น นอกจากนี้ ชัยทวี เสนะวงศ์[6] ได้ลงบทความอีกว่า ความรอบรู้สามารถช่วยในการประเมินถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถแก้สถานการณ์ได้อย่างฉับไว

2. คุณลักษณะที่ 3 มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานของคณะกรรมการสภานักเรียนย่อมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคณะกรรมการสภานักเรียนทุกคน ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนซึ่งเป็นผู้นำการทำงาน ต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงาน ประชุมวางแผนการดำเนินงาน และติดตามความคืบหน้าของงาน หากประธานขาดคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์แล้ว ย่อมไม่สามารถรวมทีมงานให้ดำเนินงานร่วมกันอย่างราบรื่น สอดคล้องกับ คิด ฉัตรประภาชัย[7] ได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยพบว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องยอมรับว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น จึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล นอกจากนี้ ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์[5] กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัยทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

3. คุณลักษณะที่ 9 ทักษะการสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนที่มีคุณลักษณะหลากหลายแต่ขาดความสามารถในการสื่อสาร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะไม่สามารถสื่อสารให้คณะกรรมการสภานักเรียนคนอื่น ๆ รับทราบและเข้าใจแนวคิดของตน หรือไม่สามารถถ่ายทอดให้คณะกรรมการสภานักเรียนคนอื่นสามารถเข้าใจได้ว่า ขอบเขตงานของตนคืออะไร อาจส่งผลให้มีการทำงานซ้ำซ้อน หรือมีงานที่ตกหล่นไป ทำให้เกิดความเข้าใจผิด และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์เทพ สุขทนารักษ์[8] ดังบทความที่ว่า ความสามารถในการสื่อสารเป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทยทุกระดับยังขาดอยู่ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

4. คุณลักษณะที่ 2 กล้าตัดสินใจ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนต้องทำหน้าตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นในการประชุมการดำเนินงาน การวางแผนดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม ดังนั้นผู้ที่ไม่สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ ย่อมหาข้อสรุปในการดำเนินงานไม่ได้ และเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน นอกจากจะมีการมอบหมายงานให้หัวหน้าแต่ละฝ่ายสามารถดำเนินการตัดสินใจได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม และเมื่อมีการมอบหมายงานย่อมหมายความได้ว่า สมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียนทุกคนจะต้องมีคุณลักษณะที่ 2 คือ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ โดย สุทธิชัย ปัญญโรจน์[4] ได้กล่าวว่า ความกล้าตัดสินใจของผู้นำต้องอาศัยการวิเคราะห์ ความเป็นนักคิด รู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยนักเรียนที่ให้สัมภาษณ์บางส่วนก็กล่าวถึงคุณลักษณะนี้ แต่ก็ไม่สามารถอธิบายได้ว่า ความกล้าตัดสินใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จต้องประกอบด้วยทักษะเฉพาะตัวด้านใดบ้าง มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถอธิบายได้ว่า ในเหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ตัวประธานคณะกรรมการสภานักเรียนจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหา แล้วระดมความคิด แต่ไม่ใช่ตัดสินใจจากเสียงหมู่มาก ควรมีหลักการและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ และชี้แจงเหตุผลให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน นอกจากนี้ ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์[9] ได้บ่งบอกอีกว่า ผู้นำควรตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่สั่งสมมา รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้ลูกน้องยอมรับเหตุผลของการตัดสินใจ ไม่รีรอลังเลเพราะกลัวการรับผิดชอบจนงานชะงักเสียหาย ต้องกล้าคิด กล้านำ กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ

5. คุณลักษณะที่ 4 มีพลังผลักดัน เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนที่ขาดพลังผลักดัน ย่อมไม่

สามารถดำเนินงานจนประสบความสำเร็จได้ เพราะในการดำเนินงานทุกอย่างย่อมพบเจอกับปัญหาและอุปสรรค หากประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมีพลังผลักดันแล้ว ย่อมสามารถสร้างกำลังใจ และโน้มน้าวให้คณะกรรมการสภานักเรียนเกิดพลังและความอดทน ช่วยกันฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Kirkpatrick S. และ Locke E.[10] ได้ระบุว่า พลังผลักดันเป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูง เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของความทะเยอทะยาน ความพยามยามในการปรับปรุงตนเอง ความหนักแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรค์อย่างไม่ลดละ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เกิดจากความมุ่งมั่นพยายามที่จะไปสู่ความสำเร็จ โดยนักเรียนหลายคนสามารถเข้าใจถึงคุณลักษณะนี้ได้จากการที่นักเรียนทุกคนต้องเคยทำการบ้าน ทำงานกลุ่ม และเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันภายในโรงเรียน แต่กลับมีน้อยคนที่กล่าวถึง อาจเนื่องจากนักเรียนไม่คาดคิดว่าพลังผลักดันเป็นหนึ่งในลักษณะผู้นำ

6. คุณลักษณะที่ 6 มีเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนควรต้องมีการระบุเป้าหมายก่อนการวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เอาไว้ก่อน เพื่อไม่ให้การวางแผนงานเป็นไปอย่างไร้ทิศทางและป้องกันการหลงประเด็นในการดำเนินกิจกรรม ส่วนในเรื่องวิสัยทัศน์นั้น หากประธานคณะกรรมการสภานักเรียนสามารถวางวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียน รวมทั้งสามารถส่งต่อวิสัยทัศน์ไปสู่ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนรุ่นต่อไปได้ ย่อมมีการสานต่อนโยบายจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ทำให้เกิดการพัฒนานโยบายซึ่งเกิดจากคณะกรรมการสภานักเรียน และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นต่อนักเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถมอบหมายงานแก่คณะกรรมการสภานักเรียนดำเนินกิจกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิชัย ปัญญโรจน์[4] กล่าวว่า การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ส่วน คิด ฉัตรประภาชัย[7] ได้ทำการศึกษาจากงานวิจัย พบว่า ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีสติปัญญา ต้องเป็นคนที่มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตนั้นแล้ว ก็ต้องกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน

7. คุณลักษณะที่ 8 การควบคุมตนเอง เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนต้องเป็นผู้ที่รับฟังปัญหาความขัดแย้ง หรือแนวคิดที่แตกต่างของสมาชิกทุกคนในคณะกรรมการสภานักเรียน จึงจำเป็นที่ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนจะต้องควบคุมตนเอง ทั้งอารมณ์ ทั้งการแยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่เข้าข้างใครคนใดคนหนึ่ง แต่ตัดสินสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผล นอกจากนี้ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนยังต้องสามารถควบคุมตนเองทั้งในด้านวินัย ความประพฤติ จริยธรรม และมารยาท เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับทั้งสมาชิคณะกรรมการสภานักเรียนคนอื่น ๆ และนักเรียนภายในโรงเรียน พร้อมทั้งสามารถตักเตือนสั่งสอนผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิชัย ปัญญโรจน์[4] กล่าวว่า คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เพื่อบังคับไม่ให้ตนเองแสดงกิริยาที่ไม่ดีต่อหน้าสาธารณะ โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคน

8. คุณลักษณะที่ 1 การพัฒนาตนเอง เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนต้องมีความสามารถหลากหลาย จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนจะต้องหมั่นพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่หลากหลายยิ่งขึ้น หรือมีความสามารถเฉพาะที่ดีกว่าเดิมเสมอ เพื่อให้คณะกรรมการสภานักเรียนเกิดความเชื่อมั่นที่จะเดินตามการตัดสินใจของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน อีกทั้งการที่ประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมีการพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ ย่อมมีแนวทางที่แปลกใหม่ขึ้น และมีการวางแผนงานที่กระชับและประหยัดเวลามากขึ้น หรือมีความรู้หลากหลายที่ช่วยทำให้สามารถประหยัดงบประมาณในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์เทพ สุขทนารักษ์[8] ได้ลงบทความไว้ว่า การที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ แสดงว่าบุคคลนั้นมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม

9. คุณลักษณะที่ 7 กระตือรือร้น เป็นคุณลักษณะที่นักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความคาดหวังเป็นอันดับที่ 9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หากประธานคณะกรรมการสภานักเรียนขาดความกระตือรือร้นแล้วย่อมเฉื่อยชาที่จะเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ไม่มากพอในการดำเนินงาน อีกทั้งเมื่อไม่เกิดการเรียนรู้ย่อมไม่เกิดการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังส่งผลให้สมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียนคนอื่น ๆ เกิดความเฉื่อยชาตามไปด้วย การทำงานก็ยิ่งล่าช้า ยิ่งพบเจอกับปัญหาและอุปสรรค ทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายกับการดำเนินงานสภานักเรียน และส่งผลให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสภานักเรียนไม่ประสบผลสำเร็จในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิชัย ปัญญโรจน์[4] ได้กล่าวว่า หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมีความกระตือรือร้นด้วย ซึ่งมีนักเรียนส่วนน้อยมากที่รับรู้ถึงความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้ สมพงษ์ หงษ์สาคร[11] ได้ทำการศึกษาและระบุว่า ความกระตือรือร้นยังหมายรวมถึง ความเข้าใจและเชื่อมั่นในงานที่กำลังทำอยู่ ความพอใจในงานที่ทำ ความชื่นชมในผลงาน ความมุ่งมั่นในงานที่ทำและการแบ่งงานให้เหมาะสมกับเวลา

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัย แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

1. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนก่อนการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสภานักเรียน

วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสภานักเรียน ซึ่งสามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนที่จะได้รับการฝึกฝน และพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำ ทั้งนี้ Prochaska JO และ Velicer WF[12] ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายแล้วทำการสรุปทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจะต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับ 6 ขั้น ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการช่วยในการเปลี่ยนแปลง 10 วิธี ซึ่งทฤษฎีนี้ทำให้เห็นได้ว่า เมื่อเราสามารถดึงนักเรียนให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียนได้แล้ว ย่อมสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนได้ ด้วยการร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในคณะกรรมการสภานักเรียน ส่วนอีกแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน คือ การจัดอบรมค่ายผู้นำซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ทั้งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน สมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียน และนักเรียนภายในโรงเรียน ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนระหว่างการเลือกตั้งคณะกรรมการสภานักเรียน

วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญ ได้แก่ การเชิญชวนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลงสมัครเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน เป็นการช่วย

คัดกรองคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์ในการลงสมัครเลือกตั้งเป็นประธานคณะกรรมการสภานักเรียนรูปแบบหนึ่ง โดยเมื่อครูร่วมกันเชิญชวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มาสมัครมากขึ้น ก็สามารถเพิ่มจำนวนผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการและตรงกับบทบาทหน้าที่ได้มากขึ้น ส่วนอีกแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน คือ การตรวจสอบนโยบายที่ใช้ในการหาเสียง โดยไพเราะ คณะพลู[13] ได้เขียนบันทึก เรื่อง วงจรนโยบายสาธารณะ เกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินนโยบาย ซึ่งหมายถึงการเลือกวิถีทางหรือแนวนโยบายที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามต้องการ ซึ่งหลักจริยธรรม หรือคุณธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อค่านิยมที่เป็นรากฐานสำคัญในการเลือกนโยบาย โดยพิจารณาถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย ผลการดำเนินนโยบายมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการลงทุนตามทรัพยากรที่มีอยู่ และมีการกระจายผลการดำเนินนโยบายต่อนักเรียนภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง

3. แนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนหลังการเลือกตั้งคณะกรรมการสภานักเรียน

วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนตามความคาดหวังของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิธีการสำคัญได้แก่ การทำกิจกรรมตามปฏิทินงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ถือเป็นการให้นักเรียนได้ฝึกฝนดำเนินกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom [14] ในหัวข้อ ทักษะพิสัย ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 5 ขั้น โดย 1 ใน 5 ขั้นนั้น คือ การกระทำอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้นักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ ผลักดันให้คณะกรรมการสภานักเรียนดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่หาเสียงไว้ อีกแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน คือ การจัดค่ายผู้นำโดยคณะกรรมการสภานักเรียน เป็นการให้นักเรียนได้นำทักษะที่ได้จากการฝึกฝนมาใช้ปฏิบัติงานจริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานคณะกรรมการสภานักเรียน และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 โรงเรียนควรมีการจัดเก็บสถิตินักเรียนผู้สมัครเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อตรวจสอบระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อมอบบัตรเกียรติยศ เพื่อแสดงให้เห็นว่า นักเรียนคนดังกล่าวได้เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นระยะเวลา 3 ปี พร้อมทั้งมอบเกียรติบัตรเพื่อแสดงว่านักเรียนได้ดำรงตำแหน่งใดในคณะกรรมการสภานักเรียนของปีการศึกษานั้น ๆ

1.2 โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าผู้เคยเป็นสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อให้สามารถส่งต่อหรือถ่ายทอดประสบการณ์สู่คณะกรรมการสภานักเรียนรุ่นน้องต่อไปได้

1.3 โรงเรียนควรจัดอบรมค่ายผู้นำ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของนักเรียนต่อการเลือกตั้งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โดยนักเรียนที่ผ่านการอบรมแล้วสามารถใช้ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของประธานคณะกรรมการสภานักเรียนมาประกอบการตัดสินใจ

1.4 โรงเรียนควรสร้างคุณค่าในการดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสภานักเรียน โดยการให้คณะกรรมการสภานักเรียนติดเครื่องหมายซึ่งแสดงถึงการเป็นสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสาเหตุที่นักเรียนโดยส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถรับรู้ข้อมูลเชิงสาเหตุที่นักเรียนไม่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียนโดยข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการสภานักเรียนเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาทัศนะคติของนักเรียนต่องานคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อให้ทราบถึงทัศนะคติของนักเรียนต่องานคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานสภานักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานกิจกรรมสภานักเรียน*.กรุงเทพฯ.สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

[2] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2560). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2561, จาก http://mskyt28.info/2016/2017/06/16/คู่มือการประเมินประกัน/

[3] ชาย โพธิสิตา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

[4] สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). *คุณลักษณะผู้นำที่ดี*. สถาบันพัฒนาบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2561, จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2011/08/10/entry-1

[5] ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ แววกระโทก. (2554). *ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2561, จาก https://www.gotoknow.org/posts/461096

[6] ชัยทวี เสนะวงศ์. (2557). *คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2561, จาก http://www.ftpi.or.th/2015/339

[7] คิด ฉัตรประภาชัย. (2560). *คุณลักษณะของผู้นำที่ดี เพื่อองค์กรที่เข้มแข็ง*. สยามมีเดีย. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2561, จาก http://live.siammedia.org/index.php/article/kid/14456

[8] พงษ์เทพ สุขทนารักษ์. (2554). *ผู้นำแบบสังคมไทยมีลักษณะอย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2561. จาก https://www.gotoknow.org/posts/451219

[9] ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ อ้างถึงใน Thaimargeting. (2557). *คุณสมบัติของผู้นำ 11 ประการ จากหนังสือ CEO โลกตะวันออก*. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2561, จาก http://thaimarketing.in.th/2014/12/10/leadership/

[10] Kirkpatrick, S.A. and Locke, E.A. (1991). Leadership: Do traits matter?. Academy of Management Executive. 5(2): 48-60.

[11] สมพงษ์ หงส์สาคร. (2541). *คุณลักษณะผู้นำและความต้องในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2561. จาก http://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00207498

[12] Prochaska JO และ Velicer WF อ้างถึงใน สันต์ ใจยอดศิลป์. (2553). *หลักทฤษฎีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต (Transtheoretical หรือ Stage of Change Model)*. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2561. จาก http://visitdrsant.blogspot.com/2010/01/transtheoretical-stage-of-change-model.html

[13] ไพเราะ คณะพลู. (2555). *วงจรนโยบายสาธารณะ*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2561. จาก https://www.gotoknow.org/posts/460737

[14] Bloom, Benjamin A. (1956). *Taxonomy of Education Objective Handbook 1 Cognitive Domain*. New York : David Mc Kay Company.

แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2

APPROACHES TO ENHANCE ENGLISH TEACHING METHODOLOGY IN LINE WITH THE COMMON EUROPEAN FRAMEWORK OF REFERENCE FOR LANGUAGE (CEFR) UNDER PATHUMTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 AND 2

วิจิตรา นะวงศ์[1] ผศ.ดร.กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์[2] ผศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[3]

Wichittra Nawong[1] Assistant Professor Kanda Sakulthanasakdi Moore[2] Assistant Professor Wisut Wichitputcharporn[3]

[1]นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[3] อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : March 12,2018

Revised : May 16,2018

Accepted : July 20,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 2) เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากลภายในโรงเรียนดังกล่าว และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) ปีการศึกษา 2560 จำนวน 29 โรง รวมจำนวนทั้งสิ้น 63 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน จากโรงเรียนจำนวน 29 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสอนการฟังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพการส่งเสริมการจัดการ

เรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 สรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้ แนวทางสำหรับครู คือ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แนวทางสำหรับผู้บริหาร คือ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนภาษาอังกฤษ การส่งเสริมการศึกษาและเผยแพร่วิจัยในชั้นเรียน การจัดสรรงบประมาณในการจ้างครูพิเศษด้านภาษาอังกฤษ การเป็นผู้บริหารต้นแบบด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และแนวทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ การกำกับติดตามโครงการตามนโยบายตามสภาพจริง

คำสำคัญ : ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ, CEFR

Abstract

This research is aimed to study the ways to enhance of English Teaching Methodology in Line with the Common European Framework of Reference for Language (CEFR) under Pathumtani Primary Educational Service Area Office 1 and 2. A sample of 52 was included by a quota and a random selection. The research instruments were questionnaire and focus group discussion constructed by the researcher. The number of usable questionnaire copies was 52, or 100.00 percent. The data were analyzed in terms of percentages, mean, standard deviation as well as content analysis for focus group discussion.

The result revealed that the aspect mostly implemented was the teaching listening, while the grammatical instruction for communication was least. Additionally, the aspect mainly supported was the curriculum, whereas the lowest one was the promotion of the parent and public participation.

The standard way for improving the English teaching is basically made up from three group of people, including the teachers, the school administrators and the Educational Service Area Office. For the teachers, they should have continual improvement in English as well as enhance student's positive attitude in learning English. For the administrators, they should be the desirable model of using English in daily life, provide the instructional media and materials, encourage the teachers doing classroom research, hire the additional English tutor, and co-ordinate with the parent and others organization to improve teaching English. Last but not least, for the Educational Service Area Office, they should regularly supervise and monitor the English teaching of the schools.

Keywords : Enhance English Teaching Methodology, CEFR

ภูมิหลัง

ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ทำให้การสร้างความร่วมมือระหว่างกันหรือการแข่งขันเพื่อการพัฒนาประเทศนั้นเป็นไปได้และเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การดำเนินธุรกิจการค้า การเจรจาต่อรองและการทำความเข้าใจ การเข้าถึงข้อมูลและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ล้วนต้องอาศัยภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นที่ยอมรับในฐานะภาษานานาชาติ มิใช่เป็นเพียงภาษาที่เรียนกันเป็นวิชาหนึ่งในหลักสูตรเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 [1] ที่ได้กำหนดนโยบายเรื่องการสอนภาษาอังกฤษไว้อย่างชัดเจนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร คือ ครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มักจะเป็นครูประจำชั้น มีวุฒิการศึกษาในสาขาวิชาอื่นแต่ต้องจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทำให้ขาดความแม่นยำในเนื้อหา ขาดความกล้าที่จะสอน ขาดความมั่นใจ โดยเฉพาะการสอนให้นักเรียนพูด และไม่มีวิธีการสอนที่จูงใจให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษ ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความสนใจ และขาดแรงจูงใจในการเรียน ไม่เห็นประโยชน์ของการเรียนภาษาอังกฤษ[2] นอกจากนี้

ยังพบว่าครูส่วนใหญ่ยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม ครูมีความรู้ไม่เพียงพอเพราะไม่ได้ฝึกมาโดยตรง การออกเสียงไม่ถูกต้อง ทำให้ไม่กล้าพูดภาษาอังกฤษกับนักเรียน ใช้วิธีการสอนแบบเก่าไม่ยอมปรับปรุง เข้มงวดในการสอนมากเกินไป[3]

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลได้มีนโยบายเร่งด่วนในการยกระดับการมาตรฐานการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มระดับความสามารถให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ ใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ได้แก่ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทย ออกแบบหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน การทดสอบ วัดผล พัฒนาครู กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ปรับจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้โดยเน้น การสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ปรับจากการเน้นไวยากรณ์เป็นเน้นการสื่อสารเริ่มจาก ฟัง พูด อ่าน เขียน ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานหลัก ส่งเสริมการยกระดับความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ คือขยายโครงการพิเศษการจัดการเรียนการสอน EP/ MEP/ IP/EBE พัฒนาห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ (Enrichment Class) เพื่อการสื่อสารทางสังคม และด้านวิชาการและการพัฒนาห้องเรียน การสนทนาภาษาอังกฤษเน้นฟังพูดเพื่ออาชีพอย่างน้อยสองชั่วโมง (ขยายโอกาส) จัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสามารถภาษาอังกฤษ คือการจัดค่ายวิชาการสองถึงสี่สัปดาห์ช่วงปิดภาคเรียน เพิ่มชั่วโมงเรียนเรียนอย่างต่อเนื่อง ครึ่งวัน ทั้งวัน จัดสภาพแวดล้อมกิจกรรมในโรงเรียน สอนภาษาอังกฤษมีวิชาเลือกให้ผู้เรียน ยกระดับความสามารถการจัดการเรียนการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสาร (CLT) เป็นไปตามกรอบหลักของ CEFR ประเมินความรู้พื้นฐานของครู ฝึกอบรมครู ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถด้านภาษาของครูและผู้เรียนมีกรอบการจัดการเรียนการสอนหกด้าน คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การสอนคำศัพท์ และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนไวยากรณ์[4]

การยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ได้มีการจัดอบรมในศูนย์อบรมครูภาษาอังกฤษระดับภูมิภาคโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) ซึ่งครอบคลุมสี่ภาค กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน

คณะกรรมการอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผ่านการทดสอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (CEFR) ตั้งแต่ระดับ A0-C2 เพื่อยกระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษและเทคนิคการสอนแบบ Communicative Approach อย่างเข้มข้นจากวิทยากรชาวต่างชาติผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยการจัดจ้าง British Council ภายใต้ความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการกับสถานฑูตอังกฤษ ประจำประเทศไทย[4]

โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 170 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย–ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรณีโรงเรียนขยายโอกาส มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3,789 คน ซึ่งมีครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) เพียง 63 คน จาก 29 โรงเรียน (ข้อมูลมิถุนายน 2560)เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำนวนครูที่ผ่านการอบรมดังกล่าว นับว่าเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 และผ่านการอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) เห็นว่าการอบรมโครงการนี้มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ทั้งนี้ข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และ 2อันจะนำไปสู่การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้ตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล

2. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล

3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) ปีการศึกษา 2560 จำนวน 29 โรง รวมจำนวนทั้งสิ้น 63 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน จากโรงเรียนจำนวน 29 โรงเรียนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน[5] และทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีโควตา (Quota sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล 5 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอนการฟัง 2) การจัดการเรียนการสอนการพูด 3) การจัดการเรียนการสอนการอ่าน 4) การจัดการเรียนการสอนการเขียน 5) การจัดการเรียนการสอนการไวยากรณ์

การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 7 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศภายใน 4) ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 7) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

การวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ส่วนที่ 1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การ ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน ตอนที่ 2 สภาพการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล เป็นแบบสอบถามลักษณะ มาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert [6] โดยแบ่งระดับของความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้การจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล เป็นแบบสอบถามลักษณะ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert [6] โดยแบ่งระดับของความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 2 คือ การสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 สรุปผลได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งครู คศ.1 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนมากกว่า 1,500 คน)

2. สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 หลังจากครูได้ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนการฟังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด หมายถึง ครูสามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวทางที่ได้รับการอบรมมากที่สุด ด้านการสอนเขียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับรองลงมา และด้านการสอนไวยากรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด หมายถึง ครูไม่สามารถจับประเด็นการใช้ไวยากรณ์ที่อยู่ในบทสนทนามาเป็นแนวทางการเรียน

การสอนได้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการนำเสนอคำศัพท์ก่อนการสอนฟังโดยใช้รูปภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ครูให้นักเรียนตอบคำถามจากเรื่องที่ได้ฟังและครูให้นักเรียนแสดงบทบาทสมมติจากเรื่องที่ได้อ่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย

3. สภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หมายความว่า ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) ให้จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้ดีที่สุดในด้านหลักสูตร รองลงมาคือ การส่งเสริมด้านการวัดและประเมินผล ส่วนการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นอันดับสุดท้าย หมายถึง ผู้บริหารขาดการสนับสนุนจัดให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านภาษาอังกฤษและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน และโรงเรียนเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นอันดับสุดท้าย

4. แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล และสภาพการการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล นำมาสู่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการการสนทนากลุ่ม สามารถสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ได้ดังนี้

4.1 แนวทางสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

4.1.1 การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน มีแนวทางดังนี้

1) ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและวิธีการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง เพื่อความเข้าใจในวิธีการสอนและกิจกรรมที่เหมาะสมกับนักเรียน

2) ครูควรนำเทคนิคจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความชอบและกระตือรือร้นที่จะเรียนภาษาอังกฤษ

3) ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษทั้งในและนอกชั้นเรียน

4.1.2 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีแนวทางดังนี้

1) ครูควรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ฟัง พูด อ่าน เขียน และไวยากรณ์เพื่อการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

2) ครูควรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาต่อยอดการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละบุคคล

3) ครูควรศึกษาสื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษจากแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย เช่น เว็บไซต์ภาษาอังกฤษที่มีความทันสมัยและน่าเชื่อถือ

4) ครูควรแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานเพื่อหา พัฒนาจุดเด่น แก้ไขจุดด้อยในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4.2 แนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายที่สามารถขอความอนุเคราะห์ในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการเชิญวิทยากรจากภายนอก เช่น ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษมาให้ความรู้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

3) ผู้บริหารควรสรรหาและคัดเลือกสถานที่ใกล้เคียงบริเวณโรงเรียนที่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ทางภาษาอังกฤษให้กับครูและนักเรียน

4.2.2 การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนภาษาอังกฤษ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรจัดให้มีสื่ออุปกรณ์พื้นฐานในห้องเรียนเพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เช่น คอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้อินเตอร์เน็ต เครื่องพิมพ์เอกสาร และอุปกรณ์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2) ผู้บริหารควรผลักดันให้ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสอนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะการสอนฟัง เช่น แผ่นซีดี หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และบทเรียนบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่มีความน่าเชื่อถือ

4.2.3 การส่งเสริมการศึกษาและเผยแพร่วิจัยในชั้นเรียน มีแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรขอความอนุเคราะห์จากเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ ในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ให้เข้ามามีบทบาทในการสร้างมาตรฐานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับงานวิจัยในชั้นเรียนของครู

4.2.4 การจัดสรรงบประมาณในการจ้างครูพิเศษ มีแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการกุศลของโรงเรียนเพื่อหางบประมาณในการจ้างครูพิเศษที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษเข้ามาสอนในโรงเรียน สำหรับโรงเรียนที่ขาดแคลนครูผู้ภาษาอังกฤษ

2) ผู้บริหารควรจ้างครูชาวต่างชาติที่มีคุณภาพหรือเทียบเคียงเจ้าของภาษาเพื่อสอนในทักษะการฟัง พูดภาษาอังกฤษของนักเรียน ตามศักยภาพของโรงเรียน

4.2.5 การเป็นผู้บริหารต้นแบบด้านการใช้ภาษาอังกฤษ มีแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษ

2) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษทั้งในและนอกชั้นเรียนเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ครูและนักเรียน

4.3 แนวทางสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3.1 การกำกับติดตามโครงการตามนโยบาย มีแนวทางดังนี้

1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรกำกับ นิเทศ ติดตาม สนับสนุนและศึกษาวิจัยการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ตามสภาพจริงเพื่อนำผลไปพัฒนานโยบายให้เกิดประสิทธิผลและคุ้มค่ากับงบประมาณ

อภิปรายผล

1. จากการวิจัย พบว่า จากการอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) แล้วนำไปปฏิบัติในห้องเรียนพบว่า ครูสามารถปฏิบัติตามแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนการฟังได้สูงที่สุด ในด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนการเขียน แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนการอ่านและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนการพูด (การอ่านและการพูดอยู่ในระดับที่เท่ากัน) อยู่ในระดับรองลงมาตามลำดับ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนไวยากรณ์มีการนำไปปฏิบัติได้ต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า สภาพทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากลที่มีการนำไปปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนไวยากรณ์ เนื่องจาก ครูยังคงใช้แนวคิดเกี่ยวกับการสอนไวยากรณ์เพื่อการทำข้อสอบ มากกว่าการสอนไวยากรณ์เพื่อใช้สื่อความหมายหรือเพื่อสื่อสารที่เห็นได้ชัดเจน คือ การให้นักเรียนนำเสนอรายงานกลุ่มเพื่อการสรุปความรู้ เป็นกิจกรรมที่ได้ใช้ความรู้ที่มีและที่ได้เรียนมาในแต่ละชั่วโมงมาสรุปที่ได้เรียนแล้วนำเสนอ ซึ่งเป็นการใช้ภาษาอังกฤษทั้งด้านไวยากรณ์และการสื่อสารแต่ยังปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังที่มีผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวไว้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ว่า Learning English as a second language นั้นมีความแตกต่างกับ Learning English as a first language อย่างเห็นได้ชัด ด้วยฐานะของตัวภาษา บริบทการจัดการเรียนการสอนซึ่งในการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่นั้น ครูจะเป็น model ในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียนมากกว่าการสอนไวยากรณ์ ในทางกลับกันสำหรับการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยซึ่งเป็นการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง เน้นการสอนไวยากรณ์เพื่อการสอบมากกว่าการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ซึ่งค่อนข้างจะสวนทางกับแนวทางการสอนภาษาอังกฤษ, การบริหารชั่วโมงเรียนภาษาอังกฤษ 5 คาบ/สัปดาห์ให้เป็นเพิ่มการสอน Phonetics เพลงและเกม 1 คาบ และไวยากรณ์ 4 คาบ เมื่อเทียบกับผลการประเมินการอ่านในปีก่อนหน้านั้นนักเรียนสามารถออกเสียงได้ถูกต้องมากขึ้น ในขณะที่ผลสอบด้านไวยากรณ์ยังคงอยู่ในระดับดี ทั้งยังช่วยลดความกังวลในการเรียนภาษาอังกฤษและเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ นิธิดา อดิภัทรนันท์ [7] ในการใช้กิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารต่อการสอน ไวยากรณ์ของผู้เรียนระดับวิทยาลัย โดยศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนและการใช้กิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการ สื่อสาร ผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่า ไวยากรณ์สำคัญต่อการเรียนรู้ เราไม่สามารถเข้าใจภาษาได้อย่างถ่องแท้หากขาด ไวยากรณ์ และการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสามารถเพิ่มความรู้ด้านไวยากรณ์ได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุศิริ ชิณศรี[8] ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านไวยากรณ์ภาษาอังกฤษของนักเรียนวิทยาลัยช่างศิลป์ ด้วยแบบฝึกทักษะตามกรอบมาตรฐาน CEFR และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณา ช่องดารากุล[9] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษเทียบกับกรอบ CEFRของครูสอนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558: พบว่าครูสอน ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความสามารถภาษาอังกฤษระดับ A2 มีจำนวนมากที่สุดรองลงมาได้แก่ ระดับ A1 ระดับ B1 ระดับ B2 และระดับ C1 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครูส่วนใหญ่ที่มีผลการประเมินระดับ A1และ A2จากการวิเคราะห์กรอบ CEFR ทักษะการฟังระดับ A1 และ A2พบว่าเป้าหมายความสามารถภาษาในระดับนี้ระบุถึงการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ ละระดับมีความซับซ้อนของเนื้อหา ความยาว และการพูดของคู่สนทนาหรือผู้พูด ในด้านความเร็ว ความ ชัดของการพูด หรือการเอื้อของผู้พูดแตกต่างกันหลังจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็น คำอธิบายหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรม และสื่อ ที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการฟัง

2. จากการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 โดยรวมในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร ได้รับการส่งเสริมสูงที่สุด ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการจัดการ

เรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เรียงลงมาตามลำดับ และการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีการส่งเสริมต่ำที่สุด

แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากลที่มีการส่งเสริมต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจาก ครูเห็นปัญหาที่เกิดจากการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการให้บุคคลภายนอกมามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารยังไม่มีการเชิญบุคคลภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาให้ความรู้หรือมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากเท่าที่ควร ดังที่มีผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวไว้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ว่า การจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือของ 3 สถาบันคือ บ้าน วัด โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนได้เพื่อกำหนดข้อตกลงกับโรงเรียนนานาชาติในพื้นที่เดียวกับโรงเรียน เพื่อขอให้ครูต่างชาติกับนักเรียนบางส่วน วิทยากรตัวน้อย มาสอนภาอังกฤษให้กับนักเรียน ในรูปแบบของกิจกรรมจิตอาสา อีกทั้งยังมีการขอความช่วยเหลือไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการส่งเสริมครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง[10] ในการที่ผู้บริหารในฐานะผู้นำยุคใหม่หัวใจปฏิรูปต้องมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ประสานงาน ประสานสัมพันธ์ให้เกิดผลสำเร็จ โดยมีลักษณะการให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรมากกว่าการสร้างความกลัวในการบริหารและการจัดการ ซึ่งในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนก็ต้องการคุณลักษณะนี้ของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราดุล[11] ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเกี่ยวกับการแสวงหาจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการศึกษาออกมาให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านวิธีและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไปรยา ศุภจิตร[12] ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวัดชินวราราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

จากการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และ 2 ที่ได้จากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ใน 3 ประเด็น ได้แก่ แนวทางสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แนวทางสำหรับผู้บริหาร และแนวทางสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวทางสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรเข้าใจและเห็นความแตกต่างของ Learning English as a first language กับ Learning English as a second language ด้ายฐานะของภาษาเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรและเข้าใจบริบทของห้องเรียน เพื่อจะสามารถนำเทคนิคและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การใช้กิจกรรม สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหาและระดับชั้นของนักเรียนประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของห้องเรียนทำให้นักเรียนเกิดความสนุก ชอบเรียนภาษาอังกฤษ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสมัครเข้าอบรมโครงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) การอบรมเพื่อทักษะด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรมการวัดและประเมินผลสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ การอบรมเพื่อผลิตสื่อและการค้นคว้าแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทั้งการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก

แนวทางสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง[13] ที่ผู้บริหารในฐานะผู้นำยุคใหม่หัวใจปฏิรูปต้องมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ประสานงาน ประสานสัมพันธ์ให้เกิดผลสำเร็จ โดยมีลักษณะการให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรมากกว่าการสร้างความกลัวในการบริหารและการจัดการ ซึ่งในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนก็ต้องการคุณลักษณะนี้ของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนภาษาอังกฤษสอดคล้องกับแนวคิดของสายัณย์ ผาน้อย[14] ที่ผู้บริหารควรจัดวัสดุประกอบหลักสูตรให้เพียงพอกับความต้องการของครู ทั้งจากงบประมาณ และวิธีการอื่นๆ จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครู จัดการบริหารสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนโดยจัดเป็นศูนย์สื่อการเรียนการสอน ให้ความรู้แก่ครูในการผลิตสื่อและนำไปใช้ ส่งเสริมการผลิตและการนำสื่อไปใช้ รวมทั้งประเมินผลการนำสื่อไปใช้อย่างชัดเจน จึงสามารถกำหนดสื่อการสอนอย่างแท้จริง การส่งเสริมการศึกษาและเผยแพร่วิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ[15] การวิจัย คือ กระบวนการที่เป็นระบบน่าเชื่อถือ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆที่คนสนใจ การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นในกรณีที่ผู้สอน พบว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการอยู่มีปัญหามากหรือมีความจำเป็นต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน การจัดสรรงบประมาณในการจ้างครูพิเศษและการเป็นผู้บริหารต้นแบบด้านการใช้ภาษาอังกฤษ

แนวทางสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การกำกับติดตามโครงการตามนโยบายสถาบันภาษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรกำกับ นิเทศ ติดตาม สนับสนุนและศึกษาวิจัยเพื่อนำผลไปพัฒนานโยบายเพื่อรายงานต่อกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารชน เขตพื้นที่การศึกษาควรกำกับ นิเทศ ติดตาม สนับสนุนช่วยเหลือ โรงเรียนโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม บริบทของในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของแต่ละโรงเรียน เช่น การจัดค่ายภาษาอังกฤษให้กับโรงเรียนให้กับโรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย ส่วนโรงเรียนควรจัดการนิเทศติดตาม ประเมิน จัดระบบการนิเทศภายใน การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความ สามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามความคืบหน้าและการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการวิจัยสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่า การสอนไวยากรณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการที่เน้นให้นักเรียนเกิดการใช้ภาษาในการสื่อสาร เช่น การให้นักเรียนแสดงบทบาทสมมติ โดยเริ่มจากการทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ผู้บริหารควรใช้ทฤษฎีแรงจูงใจเข้ามาใช้ในการเสริมแรงทางบวกกับครูที่สามารถพัฒนาตนเองให้ใช้ภาษาอังกฤษ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในทางที่ดีขึ้น พร้อมทั้งเสริมแรงทางบวกกับนักเรียนที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันตามศักยภาพ

2. จากการวิจัยสภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่า การส่งเสริมด้านมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ เผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตร สื่อวัสดุและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนบทบาทของบุคลากรในโรงเรียน ให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ และพร้อมให้ความร่วมมือกับการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญกับการประสานงานคณะบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน การให้ความรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนของนักเรียน เช่น การเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ ๆ การประชุม

ก่อนเปิดภาคเรียน โดยผู้บริหารควรใช้ทฤษฎีการระดมทรัพยากรเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา ในการทำทะเบียนคุมรายชื่อวิทยากรในท้องถิ่นปราชญ์หรือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษเพื่อการทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้กับนักเรียนในโรงเรียนตามความเหมาะสม

3. จากการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่า ปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากลในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน ดังนั้น การแก้ปัญหาให้ตรงจุด คือ ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนจะต้องรู้และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละด้านพร้อมทั้งหาวิธีแก้ไขร่วมกับผู้สอนภาษาอังกฤษ ดังที่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและผู้วิจัยสรุปออกมาเป็นแนวทางข้างต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และ 2 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาครั้งต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาและเกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้

1. จากการวิจัยสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่า การสอนไวยากรณ์มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนไวยากรณ์ รวมถึงการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่มีสื่อการเรียนการสอนไวยากรณ์ตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในโอกาสการใช้ภาษาอังกฤษในห้องเรียนของโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสูงกับโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านภาษาอังกฤษน้อย

2. จากการวิจัยสภาพการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่า การส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรมีการวิจัยและพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษและตัวแทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการทางภาษาอังกฤษตามบริบทและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น

3. จากการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่เป็นสากล พบว่า การเป็นผู้บริหารต้นแบบด้านการใช้ภาษาอังกฤษเป็นประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายที่ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป็นผู้มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ เพื่อการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียน จึงควรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

[2] ทิพวัลย์ มาแสง. (2532). *การสอนภาอังกฤษสำหรับคนไทย*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษร.

[3] พิตรวัลย์ โกวทีวิท. (2537). *ทักษะและเทคนิคการสอนเขียนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ แนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

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

[6] Likert, Rensis. (1932). "*The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbeic,M (Ed.), Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

[7] นิธิดา อดิภัทรนันท์. (2551). *สภาพการจัดการเรียนรู้หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

[8] อนุศิริ ชิณศรี. (2560). *การพัฒนาความสามารถด้านไวยากรณ์ภาษาอังกฤษของนักเรียนวิทยาลัยช่างศิลปะด้วยแบบฝึกทักษะตามกรอบมาตรฐาน CEFR.* วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[9] วรรณา ช่องดารากุล. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษเทียบกับกรอบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

[10] สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจปฏิรูป.* นนทบุรี: อัลฟ่า มิเล็นเนียม.

[11] นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

[12] ไปรยา ศุภจิตร. (2551). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวัดชินวราราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี.* ภาคนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.

[13] สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจปฏิรูป.* นนทบุรี: อัลฟ่า มิเล็นเนียม.

[14] สายัณห์ ผาน้อย. (2539). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ประชาศึกษา.

[15] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

[16] ทิศากร คำประโคน. (2560). *สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่ประชาคมอาเซียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.* วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 28(ฉบับที่ 1): 168-180

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

FACTORS AFFECTING ORDINARY NATIONAL EDUCATIONAL TEST (0-NET) OF STUDENTS IN SECONDARY EDUCATIONAL EXTENTION SCHOOL UDER THE OFFICE OF SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

รัตนา บำรุงจันทร์[1] อ.ดร.ภัคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม[2] รศ.ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล[3]

Rattana Bumrungchan[1] Dr.Pakkanat Sompongtam[2] Assist.Prof.Dr.Sadayu Theerawanichtrakul[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : March 22,2018

Revised : April 30,2018

Accepted : June 1,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับปัจจัยและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 274 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน และนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random) แบ่งประชากรตามกลุ่มโรงเรียน 10 กลุ่มจากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เลือกกลุ่มโรงเรียน 5 กลุ่มกลุ่มละ 1โรงเรียน และเทียบสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมมีผลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์

3. ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ด้านพฤติกรรมการเรียนด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวด้านคุณภาพการสอนด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองด้านพฤติกรรมการเรียนโดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 65.10 และสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .47 + .31\,(X_1) + .03\,(X_5) + .04\,(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .69\,(Z_{X1}) + .13\,(Z_{X5}) + .11\,(Z_{X3})$$

คำสำคัญ:ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) , การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ,โรงเรียนขยายโอกาส , สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

Abstract

The purpose of this research was to study the factors affecting ordinary national educational test (0-NET) of students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2. A study of the relationship between the factors affecting ordinary national educational test (0-NET) of students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 and the regression equation ordinary national educational test (0-NET) of students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2. Sample of grade 7 students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 year 2560 of 274 by using Krejcie & Morgan. The multi-stage random by 10 group . Simple random sampling is used to select 5 school groups, one for each school, and the proportion for the sample. Instuments used to fill a questionnaire about the five-level scale. The statistics devices for analyzing the data were Mean, Standard Deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression analysis.

The research found that

1. Level of factors affecting ordinary national educational test (0-NET) of students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 medium level.

2. Overall showed grade 7 students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 the level is below a threshold.

3. Factors Background educational Achievement motivation Studying habit Economic status of the family Participation in learning encouragement Family relations Quality of teachers Classroom learning environments and Teacher and student relationships are positive relations at .01 level of significance.

4. Factors affecting ordinary national educational test (0-NET) of students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 were Background educational Participation in learning encouragement Studying habit with cooperative prediction at 65.1 percent and can predict ordinary national educational test (0-NET) of students in secondary educational extention school under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 are positive relations at .01 level of significance. The regression of raw scoresand standardized scores , thus

$$\hat{Y} = .47 + .31 (X_1) + .03 (X_5) + .04 (X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .69 (Z_{X1}) + .13 (Z_{X5}) + .11 (Z_{X3})$$

Keywords : Factors Affecting Ordinary National Educational Test (0-NET) , Ordinary National Educational Test (0-NET) , Secondary Educational Extention School , The Office Of Sakaeo Primary Educational Service Area 2.

ภูมิหลัง

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า “สทศ.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “National Institute of Educational Testing Service (Public Organization)” เรียกโดยย่อว่า “NIETS” มีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย พัฒนา และให้บริการทางการประเมินผลทางการศึกษาและทดสอบทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อนำผลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกันหรือการศึกษาต่างระบบ [1]

การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) เป็นการวัดผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบชั้นประถมศึกษาปีที่ 3,6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ตามตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำการทดสอบความรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ รวม 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, สุขศึกษาและพลศึกษา, ศิลปะ, การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานเป็นการสอบได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น สำหรับระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถนำไปยื่นเข้าศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัยได้ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยพัฒนาการศึกษาประเทศ ช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และยกระดับมาตรฐานชีวิตของประชาชนในสังคมให้สูงขึ้น [2]

ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน พบว่า ที่ผ่านมาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคม เด็กวัยเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลัก ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งจากผลการสอบในปีการศึกษา 2553 พบว่าคะแนนเฉลี่ยในทุกระดับชั้นของภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ลดลงจากปีการศึกษา 2552 และมาตรฐานความสามารถยังได้คะแนนต่ำในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์ [3]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 34 โรงเรียน ซึ่งเป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่ง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้น[4]

ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2557ปรากฏว่า ปีการศึกษา 2555 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 51.48 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คะแนนเฉลี่ย 43.37วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 25.68 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 23.73วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 31.93 วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คะแนนเฉลี่ย 54.86 วิชาศิลปะ คะแนนเฉลี่ย 41.77 วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี คะแนนเฉลี่ย 44.62, ปีการศึกษา 2556 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 40.85วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คะแนนเฉลี่ย 36.11วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 26.98 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 22.09 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 34.60 วิชาสุขศึกษาและพลศึกษาคะแนนเฉลี่ย 56.84 วิชาศิลปะ คะแนนเฉลี่ย 40.74 วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี คะแนนเฉลี่ย 41.01และปีการศึกษา 2557 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 32.58 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คะแนนเฉลี่ย 44.53วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย25.37 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 25.10วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 33.68 วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คะแนนเฉลี่ย 55.20 วิชาศิลปะ คะแนนเฉลี่ย 39.83 วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี คะแนนเฉลี่ย 42.27[5]

จากข้อมูลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แสดงถึงจำนวนนักเรียนที่มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำกว่าเกณฑ์ ตั้งแต่ปี 2555 – 2557 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 861คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 767คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 และปีการศึกษา 2557 จำนวน 757คน คิดเป็นร้อยละ 37.32 จะเห็นได้ว่าผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละปี ซึ่งส่งผลต่อตัวนักเรียนเอง สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ประกาศนโยบาย “การนำคะแนน O-NET เป็นส่วนหนึ่งการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร (Exit Examination)” มาใช้เป็นเกณฑ์การจบการศึกษาระดับชั้น ป.6, ม.3 และม.6 โดยประกาศใช้ในปีการศึกษา 2555 เป็นต้นไป ให้นำผลการประเมินระดับโรงเรียน (School Assessment) ร่วมกับการประเมินการทดสอบระดับชาติ (O-NET) และส่งผลต่อสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวถึง การนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานไปใช้ในการประเมินคุณภาพภาพนอกไว้คือ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง[6] ได้กล่าวไว้ในตัวบ่งชี้ที่5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดี หมายถึง ร้อยละของผู้เรียนที่ได้คะแนนการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) (O-NET) มากกว่าขีดจำกัดล่างของค่าเฉลี่ยผลการทดสอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และม.6

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)แนวความคิดของBloom [7]ได้ศึกษาถึงสภาพการเรียนรู้เพื่อการรอบรู้ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ตรงตามความมุ่งหมายของสถาบันนั้นๆ หรือผู้เรียนจะต้องใช้องค์ประกอบหรือกลุ่มของตัวแปร 3 ตัวได้แก่ 1.พื้นฐานทางความรู้ความคิดหรือพุทธพิสัย 2.ลักษณะพื้นฐานด้านจิตพิสัย และ3. คุณภาพการเรียนการสอนและฮาร์วิกเฮิร์ส และนิวกราเทน (Harvighurst & Neugratan)[8]ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ชีวิตและการอบรมในครอบครัวคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน และความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองหรือระดับความมุ่งหวังในอนาคต

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในการวางแผนและช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานต่ำกว่าเกณฑ์ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จากปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 970 คนโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)[9]ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 274 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random) แบ่งประชากรตามกลุ่มโรงเรียน 10 กลุ่มจากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เลือกกลุ่มโรงเรียน 5 กลุ่มกลุ่มละ 1 โรงเรียน และเทียบสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) เท่ากับ .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย $(\bar{X})$ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (SD)ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านนักเรียนโดยสามารถอธิบาย ปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพื้นฐานความรู้เดิมอยู่ในระดับน้อยด้านแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่เมื่อนักเรียนมีผลการเรียนด้อยกว่าเพื่อนจะรีบพยายามตั้งใจเรียนนักเรียนมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำและเมื่อมีข้อสงสัยนักเรียนจะถามครูหรือค้นคว้าด้วยตนเองเสมอด้านพฤติกรรมการเรีย นอยู่ในระดับ น้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่นักเรียนเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนติดตามงาน ส่งงานครบตามกำหนดและนักเรียนไม่ขาดเรียนถ้าไม่จำเป็น

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านฐานนะทางเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง อยู่ในระดับปานน้อยโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้ปกครองให้คำปรึกษา ข้อคิดคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการเรียนและปัญหาอื่นๆผู้ปกครองให้คำปรึกษาเรื่องจากคบเพื่อนและผู้ปกครองเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของนักเรียนด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่สมาชิกในครอบครัวเป็นต้นแบบที่ดีเรื่องการเรียนบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจได้และสมาชิกภายในครอบครัวมีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ด้านสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการสอนอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนมีประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่สอนอย่างดีครูผู้สอนมีหลักการสอน เทคนิคการสอนที่ดี ไม่น่าเบื่อและครูผู้สอนมีการสื่อการเรียนการสอนด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่มีสื่อ และอุปกรณ์นอกเหนือจากการเรียนนักเรียนรู้สึกสบาย เมื่ออยู่ในห้องเรียนและครูให้คำแนะนำในเรื่องการเรียนเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนให้ความรักความเอ็นดู เอาใจใส่และมีความเป็นกันเองกับนักเรียนทุกคนครูผู้สอนให้โอกาสเข้าพบเพื่อให้คำปรึกษาในการเรียนตลอดเวลาและครูผู้สอนมีการยกย่องชมเชยเมื่อนักเรียนทำดี

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)ปีการศึกษา 2559 โดยรวมพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2มีผลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เรียงค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .16 ถึง .79 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับต่ำถึงสูงมาก และไม่มีตัวแปรใดมีค่าเกิน .90

4. ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ได้ โดยพบว่าด้านความรู้พื้นฐานเดิม ด้านพฤติกรรมการเรียนและด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัว มีค่าเท่ากับ .81 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .22 และ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ร้อยละ 65.1 แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .47 + .31\,(X_1) + .03\,(X_5) + .04\,(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .69\,(Z_{X1}) + .13\,(Z_{X5}) + .11\,(Z_{X3})$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2สามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)อยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านคุณภาพการสอนความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน และสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า คุณภาพการสอนของครูมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ [12] กล่าวว่า ในการมุ่งสู่คุณภาพการศึกษา คุณลักษณะของครูผู้สอนที่ต้องการให้มี ต้องประกอบด้วย 1. รักการสอน เข้าใจผู้เรียน มีจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2. มีความคิดสร้างสรรค์ นักแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทัศนคติเชิงบวก 4. รู้วิธีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา 5.มีความรู้ในเรื่องสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โครงสร้างและการทำงานทางสมองจิตวิทยาการเรียนรู้ ฯลฯ 6. มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ เช่น การกระตุ้นความสนใจ การอธิบายด้วยเหตุด้วยผล การรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียน การทำงานเป็นทีม การฝึกสมาธิ ฯลฯ 7. สามารถใช้ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้และเทคนิคการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน 8. มีทักษะการ

ประเมินผลการเรียน การซ่อมเสริม การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ณัฏฐิยาภรณ์ หยกอุบล [13]ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านคุณภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดสะหมี คุณพะจันสี [14]ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 ในโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)ปีการศึกษา 2559 โดยรวมพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมมีผลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยจะเห็นได้ว่ายังไม่ประสบความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งต้องการได้รับการพัฒนาและปรับปรุงทางการจัดการศึกษา ดังที่พวงรัตน์ ทวีรัตน์[10]กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทักษะทางด้านวิชาการ รวมทั้งสมรรถภาพทางสมองของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนหรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยคะแนนจากแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นคร เหมนาค [11] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)ปีการศึกษา 2554 โดยรวมพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา กลุ่มสาระสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ

3. ความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ด้านพฤติกรรมการเรียนด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวด้านคุณภาพการสอนด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .16 ถึง .79 โดยปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ด้านพฤติกรรมการเรียนด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวด้านคุณภาพการสอนด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีบทบาทต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ทั้งนี้จากการศึกษาของอัญชนา โพธิพลากร[15]กล่าวว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ด้านตัวนักเรียน เช่น สติปัญญา อารมณ์ ความสนใจ เจตคติต่อการเรียน ด้านตัวครู เช่น คุณภาพของครู การจัดระบบ การบริหารของผู้บริหาร ด้านสังคม เช่น สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว

ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศิษฐ์ ชำนาญนา [16] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คณะวิชาการตลาด วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คณะวิชาการตลาดวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของ สุรวิทย์ พลมณี [17] ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยระดับครูผู้สอนทั้ง 5 ปัจจัย และปัจจัยด้านนักเรียน 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ และงานวิจัยของณัฏติยาภรณ์ หยกอุบล [18] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านครอบครัว และด้านตัวนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y}$ = .47 + .31 (X_1) + .03 (X_5)+ .04 (X_3) โดยสมการพยากรณ์ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองด้านพฤติกรรมการเรียนสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ได้ 65.10เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ “ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ด้านพฤติกรรมการเรียนด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวด้านคุณภาพการสอนด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ได้ ” โดยปัจจัยด้านด้านความรู้พื้นฐานเดิมด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองและด้านพฤติกรรมการเรียนเป็นพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทุกปัจจัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ได้ ”

4.1 ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานเดิมถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ถ้านักเรียนมีความรู้พื้นฐานเดิมที่ดีก็สามารถจะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้เร็วยิ่งขึ้น ดังที่ Anderson and Lynch [19] กล่าวว่า พื้นฐานความรู้เดิมเป็นโครงสร้างทางความคิด ประกอบด้วยความรู้ ความทรงจำ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลสามารถรวมโครงสร้างทางความคิดดังกล่าว ที่สะสมไว้กับข้อมูลใหม่ที่กำลังเรียนรู้ จึงทำให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลใหม่ที่กำลังเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภร ศรีนุต [20]ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และงานวิจัยของเบญจกมล สังข์ศิริ [21] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่าทักษะพื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ปัจจัยด้านส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ ดังที่ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต [22] ได้กล่าวว่าผู้ปกครองจะช่วยให้นักเรียนเรียนดีขึ้นได้โดย วิเคราะห์ปัญหา พูดคุยกับนักเรียน

เพื่อหาข้อมูล ไปพบครูเพื่อแก้ปัญหา จัดสิ่งแวดล้อมที่บ้าน ช่วยจัดตารางเวลา ให้รางวัลเมื่อทำตามเงื่อนไข ทบทวนความรู้ที่ได้เรียนมาทั้งวันและSimon (2001 อ้างถึงใน สมศักดิ์ จิหม้ง[23] กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น และเมื่อเน้นความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-โรงเรียน และผลลัพธ์ของนักเรียน ผลที่ได้หลังจากควบคุมตัวแปรอื่น โดยให้ผู้ปกครองเข้าร่วมในหลายๆ ทาง นักเรียนได้ระดับคะแนนสูงขึ้นและคะแนนทดสอบมาตรฐานสูงกว่า มีการเข้าร่วมกิจกรรมและพฤติกรรมที่ดีกว่า และเข้าห้องเรียนโดยมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าการลงรายวิชาเรียนสมบูรณ์มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ บุญดี [24] ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความเอาใจใส่ของผู้ปกครองส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และงานวิจัยของปิยนุช สิงห์สถิตย์ [25] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต2 ได้ เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนสามารถแสดงออกได้โดยการรู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมตัวในการเรียน การจดบันทึก การมีสมาธิในการจำ การใช้เทคนิคต่างๆ การอ่าน การเลือกใจความสำคัญ กระบวนการรวบรวมข้อมูล หรือการเตรียมตัวก่อนสอบ เกสร พลอยโพธิ์ [26]ดังที่ Maddox [27] กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล การทำงานหนักหรือความขยันแล้ว ยังขึ้นอยู่กับวิธีเรียนที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับสมรรถภาพการเรียน และการทำงานถูกกำหนดด้วยสติปัญญา และความสามารถเฉพาะประมาณร้อยละ 50-60 วิธีเรียนที่มีประสิทธิภาพประมาณร้อยละ 30-40 สภาพแวดล้อมอื่นๆ ประมาณร้อยละ 10-15 จากการศึกษางานวิจัย พบว่านิสัยในการเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดม [28]ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตและงานวิจัยของ Mzumara [29] ได้ศึกษาความคาดหวังที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และทัศนคติต่อความคาดหวังในการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 เพื่อให้เข้าใจนำไปสู่นโยบายการพัฒนาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2

1.2 ด้านนักเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองจะต้องฝึกฝนการสร้างความรับผิดชอบที่ทำให้เกิดวินัยในการทำงานด้วยตนเอง เห็นคุณค่าเตรียมความพร้อมในการเรียน มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ สร้างนิสัยรักการอ่าน รู้จักวางแผนในการทำงานประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่ออุปสรรคต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

1.3 ด้านครอบครัว พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นครูคนแรกของชีวิต การพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มที่ ผู้ปกครองมีบทบาทหน้าที่ในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนเต็มความสามารถ สร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าของตนเอง เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

1.4 ด้านสถานศึกษา เป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนกระตุ้นการเรียนรู้ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายมีสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย ปัญหา สาเหตุและแนวทางการแก้ไขผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.2 .ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2ครั้งนี้ ถึงแม้ปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครอบครัว ด้านสถานศึกษาจะสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ได้ แต่ก็ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและมีการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ด้านอื่นๆ เช่น การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เจตคติต่อการเรียน ว่าสามารถทำนายผลได้มากน้อยเพียงใด อย่างไร เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้มีระดับสูงขึ้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้มีระดับสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] พระราชฎีกา. (2556). *จัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2556, จาก http://www.niets.or.th/

[2] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2557). *ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2557 จากhttp://www.niets.or.th/

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 11พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค

[4] ภานุรุจ ทรายสมุทร. (2547). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏลำปาง. ถ่ายเอกสาร.

[5] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2557). *ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2557จากhttp://www.niets.or.th/

[6] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2556).*คู่มือการประเมินคุณภาพรอบสาม (พ.ศ.2554-2558)*. สืบค้นเมื่อ30 มีนาคม 2556, จาก http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/printing/detail.php?ID=79

[7] Bloom. (1982). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill.

[8] Harvighurst, R.J., & Neugratan, B.L. (1967). *Educational psychology*. Ohio: Charles E Merrill.

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

[10] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2530). *การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ:สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

[11] นคร เหมนาค. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[12] สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

[13] ณัฏฐิยาภรณ์ หยกอุบล. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม. 8(1),85. ถ่ายเอกสาร.

[14] ลัดสะหมี่ คุณพะจันสี. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 ในโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

[15] อัญชนา โพธิพลากร. (2545). *การพัฒนาชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*.ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[16] พิศิษฐ์ ชำนาญนา.(2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คณะวิชาการตลาดวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

[17] สุรวิทย์ พลมณี. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*.ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ถ่ายเอกสาร.

[18] ณัฏฐิยาภรณ์ หยกอุบล. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม. 8(1),85. ถ่ายเอกสาร.

[19] Anderson, A. & Lynch, T. (1988). *Listening. Hongkong*: Oxford University Press.

[20] ศุภร ศรีนุต. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษาบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.

[21] เบญจกมล สังข์ศิริ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.

[22] สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. (พิมพ์รั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[23] สมศักดิ์ จิหม้ง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศาสนาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน. มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.

[24] สมใจ บุญดี. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

[25] ปิยนุช สิงห์สถิต. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม.*วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.ถ่ายเอกสาร.

[26] เกษร พลอยโพธิ์. (2552). *การศึกษาพฤติกรรมการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*วิทยานิพนธ์.ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาพัฒนาการ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

[27] สมศักดิ์ จิหม้ง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศาสนาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน. มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.

[28] สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้.* ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[29] รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตาม โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

The Development of Educational Service Area Office Monitoring Model for the Secondary Educational Service Area Office

[1]ปณิธิภัธน์ พรหมประสาธน์ [2]ดร.สมชาย เทพแสง [3]รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์

[1] Panithiphat Phromprasath [2]Dr. Somchai Thepsaeng, [3]Associate Professor Dr. Thasana Swaengsakdi

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำวิชาหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : April 22,2019

Revised : May 2,2019

Accepted : June 13,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วยการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 197 คน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน ได้แก่ 1) หลักความเป็นเอกภาพ 2) หลักการมีส่วนร่วม และ 3) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน ได้แก่ 1) การวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน 2) การปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน 3) การประเมินและรายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงาน 4) การนิเทศและการเป็นพี่เลี้ยง 5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ 1) คุณภาพและมาตรฐาน 2) ความพึงพอใจของบุคลากร และ 3) ความผูกพันต่อองค์การ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักความเป็นเอกภาพ มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ (2) หลักการมีส่วนร่วม มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ และ (3) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม มีรายข้อ จำนวน 4 ข้อ 2) กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีรายข้อ จำนวน 6 ข้อ (2) การปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตาม การดำเนินงาน มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ (3) การประเมินและรายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีรายข้อ จำนวน 6 ข้อ (4) การนิเทศและการเป็นพี่เลี้ยง มีรายข้อ จำนวน 6 ข้อ และ (5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีรายข้อ จำนวน 4 ข้อ และ 3) ประสิทธิผลขององค์การ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพและมาตรฐาน มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ (2) ความพึงพอใจของบุคลากร มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ และ (3) ความผูกพันต่อองค์การ มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ รวมเป็น 56 ข้อ โดยพบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายข้อทุกข้อ

3. การประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุปผลดังนี้

3.1 ความเป็นไปได้ พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์ประกอบโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน และประสิทธิผลขององค์การ

3.2 การนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์ประกอบโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิผลขององค์การ หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน และกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the development of educational service area office monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office consisted of 3 steps as following : Step 1 Creating monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office by documentary analysis and interviewing 5 experts. Step 2 Development of monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office by content validity analysis and 10 experts discussion group, and Step 3 Evaluation of monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office by feasibility analysis and utilization from 197 directors of the Secondary Educational Service Area Office, deputy directors of the Secondary Educational Service Area Office, and directors of the Secondary Educational Service Area Office division.

The research findings were revealed as follows ;

1. The results of creating monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office by documentary analysis and interviewing experts found that monitoring model for implementation of Secondary

Educational Service Area Office consisted of 3 main components, namely 1) Principles of monitoring which consisted of 3 sub-components including (1) Principles of unity (2) Principles of participation , and (3) Principles of justice and fairness 2) Process of monitoring which consisted of 5 sub-components including (1) Monitoring plan (2) Implementation of the monitoring plan (3) Monitoring assessment and reporting (4) Supervision and mentoring, and (5) Enhancing the morale in the workplace 3) Organizational effectiveness which consisted of 3sub-components including (1) Quality and standard (2) Personnel satisfaction, and (3) Organizational commitment .

2. The result of development of monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office was found that monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office consisted of 3 main components, namely 1) Principles of monitoring which consisted of 3 sub-components including (1) Principles of unity which detailed 5 items (2) Principles of participation which detailed 5 items, and (3) Principles of justice and fairness which detailed 4 items 2) Process of monitoring which consisted of 5 sub-components including (1) Monitoring plan which detailed 6 items (2) Implementation of the monitoring plan which detailed 5 items (3) Monitoring assessment and reporting which detailed 6 items (4) Supervision and mentoring which detailed 6 items, and (5) Enhancing the morale in the workplace which detailed 4 items 3) Organizational effectiveness which consisted of 3 sub-components including (1) Quality and standard which detailed 5 items (2) Personnel satisfaction which detailed 5 items, and (3) Organizational commitment which detailed 5 items. The total 56 items found that the monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office was suitable for all elements, all sub- elements and all items.

3. The result of evaluation of monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office can be concluded as follows ;

3.1 The result of feasibility analysis found that the feasibility of monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office of elements as a whole was at high level. When considering each individual element, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; principles of monitoring, process of monitoring, and organizational effectiveness.

3.2 The result of utilization of monitoring model for the Secondary Educational Service Area Office of elements as a whole was at high level. When considering each individual element, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow;
organizational effectiveness, principles of monitoring, and process of monitoring.

Keywords : The Development of Model , Monitoring Model , the Secondary Educational Service Area Office

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้จัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการไว้ 3 ส่วน คือ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล สำหรับการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ในมาตรา 33 กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมอื่น ๆ และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจในการประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา [1] ซึ่งในปี พ.ศ. 2553 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในมาตรา 33 กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ปัจจุบันมีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต [2]

ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารราชการแนวใหม่ ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน รวมทั้งให้มีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการกำกับนโยบาย และการปฏิบัติราชการ ในการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา จะมีเป้าหมายหลักอยู่ 3 ประการ คือ การจัดส่วนราชการใหม่โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติในแต่ละด้าน มีการบูรณาการภารกิจเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้ชัดเจน การพัฒนาการจัดองค์การเพื่อให้ปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการปฏิรูประบบราชการได้ และกำหนดแผนปฏิบัติราชการที่นำไปสู่การบริหารราชการที่ดี ซึ่งผลจากการปฏิรูประบบราชการ จะทำให้รัฐบาลสามารถกำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานในแต่ละปีได้อย่างชัดเจน กลไกที่จะพัฒนาองค์การของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่วนราชการและข้าราชการ มีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่มีมาตรฐาน ชัดเจน โปร่งใส สามารถวัดผลการปฏิบัติราชการได้ ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐได้ [3]

ระบบการติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของทุกองค์การ และเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการพัฒนาประเทศ การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการพัฒนาประเทศ ในภาคของการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 เป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการศึกษาระยะยาว 15 ปี โดยได้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นแผนชี้นำกรอบแนวทาง ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ในปัจจุบัน การติดตามและประเมินผลด้านการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ยังไม่ได้เชื่อมโยงกันทั้งระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ระบบติดตามและประเมินผลการศึกษา ยังเป็นระบบที่แยกส่วน ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การติดตามและประเมินผลทั้งระบบ ไม่สามารถตอบโจทย์ปัญหาในปัจจุบันได้ และยังเป็นภาระแก่ผู้ให้ข้อมูลโดยเฉพาะสถานศึกษา [4]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [5] ได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ. 2551 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นฐานในการจัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ติดตามประเมินผล และประกันคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเป็น

เครื่องมือในการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อมาได้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ. 2557 และ พ.ศ. 2560 ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาท ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประเมินตนเอง ในการพัฒนางานให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้ประกาศใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ 56 ประเด็น คือ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศมี 3 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มี 5 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา มี 6 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาในภาพรวม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลติดตามและประเมินผล 2 วิธี ได้แก่ 1) การเก็บข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (electronic Monitoring and Evaluation System : e – MES และ 2) การเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Monitoring and Evaluation System) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยแบ่งระยะเวลาการรายงาน เป็น 3 ช่วง คือ การรายงานในรอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน และกำหนดระยะเวลาให้เข้าไปกรอกข้อมูล ในระบบครั้งละประมาณ 15 วัน พร้อมทั้งแนบเอกสารประกอบในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในทุกประเด็น ปัญหาของการรายงานผ่านในระบบ e- MES คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหลายแห่ง ไม่ได้เข้าไปกรอกข้อมูลภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนตามประเด็น รวมทั้งไม่มีการแนบเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง ทำให้ไม่มีข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วนสำหรับการประเมินผล และเมื่อมีการเปิดระบบให้กรอกข้อมูลในรอบถัดไปก็ไม่สามารถที่จะไปแก้ไข หรือเพิ่มเติมข้อมูลในรอบที่ผ่านมาได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลเนื่องมาจาก กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (2553) ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ซึ่งจำแนกความแตกต่างได้ 5 ประเภท ดังนี้ ประเภทที่หนึ่ง 1 เขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบ 1 จังหวัด ประเภทที่สอง 1 เขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบ 2 จังหวัด ประเภทที่สาม 1 เขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบ 3 จังหวัด ประเภทที่สี่ 1 เขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบ 4 จังหวัด และประเภทที่ห้า 2 เขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบ 1 จังหวัด ซึ่งในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีบริบทที่แตกต่างกันในเรื่องของสถานที่ตั้ง จำนวนบุคลากร จำนวนจังหวัดในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนสถานศึกษาในสังกัด ระยะทางระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งระบบการกำกับติดตามเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากลำบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบโดยตรง จำเป็นต้องค้นหารูปแบบวิธีการกำกับติดตามที่มีประสิทธิผล เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะได้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาด้านการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ถูกต้อง เป็นธรรม และสอดคล้องตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดในการกำกับติดตามการดำเนินงานของ สุเทพ บุญเติม, สุเทพ ชิตยวงษ์, กำพล วิลาลัย, เคน (Ken) สเตปบินส์ (Stebbins) สภาการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Council for Continuing Learning Education) โคเตวามอจโซวาสกี (KotevaMojsovski) มูเนียร์ (Munir) เบเยอร์ และคณะ(Beyers and Others) สรุปเป็นองค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน 2) กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน และ 3) ประสิทธิผลขององค์การ โดยที่การกำกับติดตามการดำเนินงาน ใช้หลักความเป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้มีการกำกับติดตามประเมินผล เป็นระบบครบวงจร เป็นเอกภาพ ในเรื่องนโยบาย กระบวนการ วิธีการดำเนินการ มีการนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนางาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสมาคมแรงงาน [6] กล่าวถึงหลักความเป็นเอกภาพในการกำกับติดตามว่า เป็นการตั้งและสร้างมาตรฐานที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ บุญเติม [7] ที่มุ่งให้การกำกับ ติดตาม ประเมินผลเป็นระบบครบวงจร มีเอกภาพ ทั้งด้านนโยบาย กระบวนการ เครื่องมือในการประเมินผล มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ วิธีการดำเนินการ และการนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งใช้หลักการมีส่วนร่วม ที่แสดงถึงการยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมระดมทรัพยากร ร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับรู้ผลการดำเนินกิจกรรม และร่วมแก้ไขให้บังเกิดผลดีโดยรวม [1] นอกจากนี้องค์ประกอบของรูปแบบการกำกับติดตามที่สำคัญ ยังประกอบด้วย กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน ซึ่งการวางแผนกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นกระบวนการตัดสินใจ เลือกวิธีดำเนินงานที่ดีที่สุดล่วงหน้าด้วยความมีเหตุมีผล เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังที่ บาร์รอน (Barron) [8] กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการวางแผนกำกับติดตามเป็นการจัดทำแผนการกำกับติดตาม โดยมีการมอบหมายงาน การสร้างความตระหนักและความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ และการสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตาม รวมถึงการปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เป็นการนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ทำให้กระบวนการกำกับติดตามบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ที่สำคัญการประเมินและรายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงาน จะช่วยตรวจสอบ และประเมินผลของการปฏิบัติตามแผน ดังที่ เบเคอร์ (Baker) [9] สรุปว่า การประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจใช้ตัดสินใจสิ่งสำคัญ คือ ประสิทธิผลขององค์การ ถือเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ได้แก่ คุณภาพและมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความสามัคคี และ เสริมสร้างมนุษย-สัมพันธ์ในองค์การ เพื่อการพัฒนาขององค์การ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การ ซื่อสัตย์ต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนองค์การให้ไปถึงเป้าหมาย ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล [10]

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัย จึงสนใจทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้ได้รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัดและโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่มีบริบทการบริหารงานลักษณะใกล้เคียงกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยศึกษาเอกสาร และวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และงานวิจัยของการบริหาร และการกำกับติดตามทางการศึกษา การพัฒนารูปแบบทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลและแนวทางจากขั้นตอนที่ 1 นำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา CVI (Content Validity Index) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นอาจารย์ด้านการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการวิจัย และวัดผลประเมินผล จำนวน 7 คน พบว่า มีค่า CVI = 0.71-1.00 จำนวน 59 ข้อ ต่อจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาสร้างประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ในด้านการกำกับติดตามทางการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในวงการศึกษา จำนวน10 คน ประเด็นในการสนทนากลุ่ม คือ การพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยนำรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 201 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ต่อจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามวันเวลาที่กำหนดและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ *(Percentage : %)* ค่าเฉลี่ย *(Mean :* $\overline{X}$ *)* และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

สรุปผลวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักความเป็นเอกภาพ (2) หลักการมีส่วนร่วม และ (3) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม 2) กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน (2) การปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน (3) การประเมินและรายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงาน (4) การนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง และ (5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3)

ประสิทธิผลขององค์การ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพ และมาตรฐาน (2) ความพึงพอใจของบุคลากร และ (3) ความผูกพันต่อองค์การ จำนวนข้อคำถามรวม 59 ข้อ

2. การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักความเป็นเอกภาพ มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ (2) หลักการมีส่วนร่วม มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ และ (3) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม มีรายข้อ จำนวน 4 ข้อ 2) กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีรายข้อ จำนวน 6 ข้อ (2) การปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ (3) การประเมินและรายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีรายข้อ จำนวน 6 ข้อ (4) การนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง มีรายข้อ จำนวน 6 ข้อ และ (5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีรายข้อ จำนวน 4 ข้อ และ 3) ประสิทธิผลขององค์การ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพ และมาตรฐาน มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ (2) ความพึงพอใจของบุคลากร มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ และ (3) ความผูกพันต่อองค์การ มีรายข้อ จำนวน 5 ข้อ รวมเป็น 56 ข้อ โดยพบว่ารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายข้อทุกข้อ

3. ผลการประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุปผลดังนี้

3.1 ความเป็นไปได้ พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์ประกอบโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.33, SD = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็น รายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน ($\bar{X}$= 4.34, SD = 0.50) กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน ($\bar{X}$= 4.33, SD = 0.51) และประสิทธิผลขององค์การ ($\bar{X}$= 4.32, SD = 0.51) ดังตาราง

รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน	4.34	0.50	มาก
2. กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน	4.33	0.51	มาก
3. ประสิทธิผลขององค์การ	4.32	0.51	มาก
รวม	4.33	0.45	มาก

3.2 ผลการประเมินการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์ประกอบโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.36, SD =0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ประสิทธิผลขององค์การ ($\bar{X}$= 4.37, SD = 0.42) หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน ($\bar{X}$= 4.36, SD = 0.45) และกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน ($\bar{X}$= 4.34, SD = 0.47) ดังตาราง

รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	การนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน	4.36	0.45	มาก
2. กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน	4.34	0.47	มาก
3. ประสิทธิผลขององค์การ	4.37	0.42	มาก
รวม	4.36	0.39	มาก

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการกำกับติดตาม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักความเป็นเอกภาพ (2) หลักการมีส่วนร่วม และ (3) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม 2) กระบวนการกำกับติดตาม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวางแผนการกำกับติดตาม (2) การปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตาม (3) การประเมินและรายงานผลการกำกับติดตาม (4) การนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง และ (5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพและมาตรฐาน (2) ความพึงพอใจของบุคลากร และ (3) ความผูกพันต่อองค์การ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ การกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่า เป็นไปตามพันธกิจ หรือ เป้าหมายที่วางไว้ มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ ช่วยควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัด ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติ หรือผู้รับผิดชอบ ได้ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทันตามกำหนดเวลา อีกทั้งการกำกับติดตามทำให้เกิดการประสานงานและเร่งรัดให้องค์การนำนโยบายของรัฐบาลกระทรวง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปจัดทำแผนงาน งานและโครงการให้ครบถ้วน ช่วยกำหนดนโยบาย วางแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน ให้ดำเนินการไปตามมาตรฐานงาน รวมทั้งมีผลด้านจิตวิทยา ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าผู้บริหารให้ความใกล้ชิดสนิทสนม เป็นกำลังใจให้การทำงานเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ บาเลียน เนลสันและคณะ [11] กล่าวถึงลักษณะของการกำกับติดตามที่ดีช่วยการเตรียมการเป็นระยะ ๆ และสามารถย้อนกลับได้ทันต่อสถานการณ์ กำหนดวิธีการแก้ไข และการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะองค์ประกอบหลักความเป็นเอกภาพนับว่ามีความสำคัญ ดังที่ครรชิต พุทธโกษา [12] สรุปว่า การกำกับติดตาม ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนความเป็นหนึ่งเดียวกันให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่ม อีกทั้งองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับติดตาม เพราะช่วยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ช่วยเหลือสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับกิ๊บสันและคณะ (Gibson, and others) [13] กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมเป็นการช่วยเหลือโดยสมัครใจ การให้บุคลากรเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ นอกจากนี้ องค์ประกอบหลักความเสมอภาคและเป็นธรรมนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะทำให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม ทั้งทางหลักของสิทธิมนุษยชน

หลักกฎหมาย ตามระบอบประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และถิ่นกำเนิด ยังช่วยให้มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาทางความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทำให้เกิดความรัก และพึงพอใจในงาน [14]

นอกจากรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะประกอบด้วยหลักการกำกับติดตามแล้ว ยังประกอบด้วยกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานนับว่ามีความสำคัญ เพราะช่วยกำกับติดตามให้บุคลากรในองค์การนำนโยบาย และวัตถุประสงค์ไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน โครงการ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางและกรอบการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแคมเมรอน และ ควีนน์ (Cameron and Quinn) [15] กล่าวถึงกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ รายละเอียดของแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การดำเนินงานต่อเนื่อง และกระทำอย่างเป็นระบบ ช่วยในการวางแผนที่ดี อำนวยประโยชน์แก่การบริหารงานขององค์การ การทำงานเป็นไปโดยประสานกัน สอดคล้องกัน การทำงานเป็นคณะ (Team work) ก่อให้เกิดความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และช่วยให้การตรวจสอบและการควบคุมงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การ นับว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นกรอบ หรือทิศทางในการกำกับติดตามการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ทำให้เห็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการไว้ได้ตามแผนงาน และวัตถุประสงค์ที่องค์การคาดหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของ กรชนก แย้มอุทัย [16] กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผล มีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ บุญเติม [7] ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหลักการกำกับติดตาม กระบวนการกำกับติดตามและประสิทธิผล

2. ผลการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและรายละเอียดทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นรูปแบบเชิงระบบ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าที่เน้นหลักการของรูปแบบ ทั้งหลักความเป็นเอกภาพ ที่เน้นความสามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นหนึ่งเดียวโดยใช้สำนึกของบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความสัมพันธ์ ร่วมมือ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของครรชิต พุทธโกษา [12] กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นเอกภาพ เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มองเห็นจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนความเป็นหนึ่งเดียวอย่างมีพลัง เกิดเอกภาพและลดความขัดแย้งที่เกิดจากการมีความเข้าใจที่ต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ [1] กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นความสำเร็จในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้ติดตาม ผู้ถูกติดตาม และผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วม การสร้างความสำนึกความรับผิดชอบ การยอมรับความพึงพอใจ และการร่วมมืออย่างจริงจัง สอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งระบบ ในด้านนโยบาย อำนาจหน้าที่ขององค์การ มาตรการในการดำเนินงาน โดยมีการสื่อสาร ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน รวมทั้งสื่อประชาสัมพันธ์สู่ประชาชน ผู้รับบริการ ให้บังเกิดผลในการตรวจสอบงานโดยรวม และหลักความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เน้นให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ สอดคล้องกับแนวคิดของจารีและจารี (Jary and Jary) [17] กล่าวถึงความเสมอภาค และเป็นธรรมของบุคคลภายในสังคมเดียวกันย่อมมีสิทธิทางกฎหมายที่เท่าเทียมกัน รวมถึงการได้รับการรับรองการคุ้มครอง และการปฏิบัติจากผู้บังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่า

บุคคลผู้นั้นจะมีเชื้อชาติ ศาสนา ภาษาใดก็ตาม ขณะเดียวกัน มีการออกแบบกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินและรายงาน การนิเทศและการเป็นพี่เลี้ยง ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ คุณภาพและมาตรฐาน ความพึงพอใจของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของนาฮาแวนดี และมาเล็ดซาเด (Nahavandi and Malekzade) [18] สรุปว่า การออกแบบระบบการบริหารจัดการที่ดีจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ ทั้งคุณภาพของงาน ความภักดีของลูกค้าหรือผู้รับบริการ และผูกพันและความประทับใจของบุคลากรที่ทำงาน

3. ผลการประเมินรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3.1 ผลการประเมินความเป็นได้ พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขององค์ประกอบโดยรวม มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน และประสิทธิผลขององค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ หลักการกำกับติดตามการดำเนินงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการกำกับติดตาม เพราะช่วยทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ เพราะสามารถกำกับ ตรวจสอบวิธีการทำงานของบุคลากรให้ไปสู่นโยบายและแผน ช่วยวางแนวทางการทำงานให้เกิดเอกภาพ นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐาน ตรงตามที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน โดยเฉพาะ หลักความเป็นเอกภาพเป็นหลักที่สำคัญเป็นหลักที่องค์การมุ่งเน้นความเป็นเอกภาพในเรื่องนโยบาย การดำเนินงานและให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติ สร้างความสมานฉันท์ในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งยังเน้นประเพณี ความเชื่อ คุณธรรมและสำนึกของบุคลากรในองค์การเป็นแรงดึงดูดเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงเป็นผลให้บุคลากรในองค์การมีความรัก สามัคคีกันในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สัน (Parsons) [19] กล่าวถึงหลักความเป็นเอกภาพ ทำให้สังคมเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดความสมานฉันท์ สามัคคีกลมเกลียว ปรองดองและเป็นปึกแผ่น ทำให้สังคมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) นอกจากนี้ กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี เพราะเป็นวิธีการที่ช่วยให้การกำกับติดตามงานขององค์การให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะ ด้านการวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานที่สำคัญ ช่วยให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาให้ชัดเจน กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนในการกำกับติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งกำหนดทางเลือกและวิธีการในการแก้ปัญหา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ เจมส์ และคณะ (James and Others) [20] กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนที่ดี จะช่วยอำนวยประโยชน์แก่การบริหารงาน ช่วยให้การทำงานเป็นไปโดยประสานกัน ช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของรอบบินส์ (Robbins) [21] กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง และโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่มีคุณค่า ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกัน และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

3.2 ผลการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขององค์ประกอบโดยรวม มีการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิผลขององค์การ หลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน และกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ประสิทธิผลขององค์การ เป็น

องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพราะเป็นผลผลิตตามทฤษฎีระบบ เป็นเป้าหมายสำคัญที่บุคลากรทุกคนปรารถนาและไปสู่ผลสำเร็จ ผู้บริหารองค์การจึงให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ในการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของอินแวนเซวิด (Invancevich) [22] กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะประสิทธิผลด้านความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรต่าง ๆ มีความเสียสละ ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเทให้กับงาน มีความรักความผูกพันในงาน ผู้บริหารจึงใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความรักและความผูกพัน อีกทั้งผู้บริหารมีความเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีความรักความผูกพันในองค์การแล้วผลสำเร็จอย่างอื่น ๆ ก็จะตามมา เช่น คุณภาพและมาตรฐานของงาน ความเชื่อมั่นศรัทธา เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของอัฟสเนห์ และอาลี (Afsaneh and Ali) [23] กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน เพราะเป็นแรงผลักดันบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิผล และเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ซัน และเดจอง (Sun and De Jong) [24] กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้เกิดมาตรฐานคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของบุคลากร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุข ก่อให้เกิดพลังงานในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกิ๊บสัน และคณะ (Gibson, and others) [13] กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ที่จะปรากฏผลออกมาในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และผลการปฏิบัติงานอาจได้ตามที่คาดหวัง ผลงานเมื่อถูกประเมินแล้วจะตามด้วยการให้รางวัล หรือผลตอบแทนสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานี้ไปใช้เป็นหลักในการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกแห่ง

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรกำหนดเป็นนโยบายนำรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรกำหนดเป็นนโยบายนำรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด

1.4 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ตลอดจนเครือข่ายวิชาการ นำรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ในองค์การให้ครอบคลุมทั้งระบบ ทั้งหลักการกำกับติดตามการดำเนินงาน กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงาน และประสิทธิผลขององค์การ

1.5 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับหลักการกำกับติดตามการดำเนินงานหลักการมีส่วนร่วมเป็นพิเศษ เนื่องจากการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือเป็นอันดับแรก

1.6 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีความตระหนักในกระบวนการปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผลการดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตรงตามเป้าหมาย และเป็นไปตามระยะเวลากำหนด

1.7 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรเน้นย้ำในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานเพราะคุณภาพและมาตรฐานเป็นความสมบูรณ์แบบ ถึงแม้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายแต่คุณภาพและมาตรฐานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ย่อมไม่เป็นที่ยอมรับ และพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้องค์การขาดความน่าเชื่อถือซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ในหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการนำรูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยการกำกับติดตามการดำเนินงานในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทั้งในส่วนของรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการประเมินผลให้เกิดคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *กฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560.* กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป*. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.* กรุงเทพ ฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

[6] Fair Labor Association. (2008). *Principle of Monitoring*. from http://www.fairlabor.org/docs/fla_principles_of_monitoring.pdf

[7] สุเทพ บุญเติม. (2549). *การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[8] Barron, Darlene Hudspeath. (2009). *Student Progress Monitoring : Teachers' Perceptions. Master's Thesis*. Mississippi State University.

[9] Baker, Eva L. (2007,December). *"Policy and Validity Prospects for Performance-Based Assessment.", in American Psychologist*. Vol. 48 (No.12) : pp. 121-128.

[10] Hoy, W. K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory Resource and Practice*. 6th ed. New York : McGraw-Hill.

[11] Baloian, Nelson and others. (2014). *Monitoring Student Activities with a Querying System over Electronic Worksheets*. Switzerland : Springer International Publishing.

[12] ครรชิต พุทธโกษา. (2554). *กรอบประเด็นการวิจัยของประเทศไทยให้พร้อมรับสถานการณ์การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* กรุงเทพ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

[13] Gibson, James L. and Others. (2003). *Organization : Behavior, Structure, Processes*. 11st ed. Boston : McGraw–Hill .

[14] สุเทพ ชิตยวงษ์. (2551). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[15] Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (2002). *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison-Wesley.

[16] กรชนก แย้มอุทัย. (2557). *ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[17] Jary, D. and Jary, J. (2000). *Collins Internet-Linked Dictionary of Sociology*. Glasgow: Harper.

[18] Nahavendi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational Behavior : The Person Organizational Fit*. New Jersey : Prentice-Hall.

[19] Parson, T. (1999). *The Evolution of Societies.* New York : Englewood.

[20] James L. Gibson and Others. (2000). *Organizations: Behavior Structure Process*. Boston : McGraw-Hill.

[21] Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior. 10th ed*. New Jersey : Prentice-Hall.

[22] Invancevich, J. H. and others. (1989). *Management: Principle and Functions*. 4th ed. Boston : Irwin.

[23] Afsaneh, Nahavedi and Ali R. *Malekzadeh, (1999)*. Organizational Behavior : The Person Organizational fit. New Jersey : Prentice Hall.

[24] Sun H, Creemers and De Jong, R. (2007, October). "*Contextual factors and effective school Improvement"*, in School Effectiveness and School Improvement. Vol. 22 (No18) : pp. 93-122.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

An analysis the factors of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration

[1] สุรัสวดี ปุยะติ [2] ดร.มารศรี สุธานิธิ [3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร

[1] Suratsawadee Puyati [2] Dr.Marasri Suthanithi [3] Assistant Professor Dr. Sarayuth Setthakhajorn

[1] นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2] ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

[3] ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

Received : April 26,2019

Revised : May 9,2019

Accepted : June14,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI) ตั้งแต่ 0.86-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 93.10 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และ

องค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยจำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .762 - .524

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2/df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041)

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purposes of this research were to study academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration; to analyse the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration; and to test the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration which consisted of 3 steps of research process as following: Step 1 The study academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration. Step 2 Analysing the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration, and Step 3 to test the consistency of developed model and the empirical data with linear structural relationship model on the elements o f academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration. The instruments used for data collection were open-ended interviews and 5 point-rating scale questionnaires. CVI (content validity index) was valued since .86-1.00 and reliability was 93.10. The data analysis was done by mean, standard deviation, exploratory factor analysis: EFA and confirmatory factor analysis: CFA.

The research results were as follows;

1. The results of studying academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration were found that academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 7 main components and 50 sub- components. The main component 1- visioning had 8 sub- components. The main component 2- curriculum management had 8 sub- components. The main component 3- Learning process management had 8 sub- components. The main component 4- Environmental management contributed to learn had 6 sub- components. The main component 5- Innovative and technology management had 7 sub- components. The main component 6- Creating personnel motivation had 7 sub- components, and main component 7- learning culture had 6 sub- components.

2. The results of analysing the elements of academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration were found that all the weight of 47 components passed the criterion by having weight value since .762 - .524.

3. The results of testing the consistency of developed model and the empirical data with linear structural relationship model on the elements of academic leadership elements of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration were found that a linear structural relationship model of the elements o f academic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration developed have consistency with the empirical data. *Chi*-Square (χ^2) passing criteria (0.52), *relative chi-square* (χ^2/df) passing criteria (1.29), goodness of fit index (GFI) passing criteria (0.92), adjusted goodness of fit index (AGFI) passing criteria (0.91), incremental fit index(IFI) passing criteria (0.93), relative fit index (RFI) passing criteria (0.95), comparative fit index (CFI) passing criteria (0.98), non norm fit index (NNFI) passing criteria (0.97), normed fit index (NFI) passing criteria (0.98), *Standard Root Mean Square Residual* (SRMR) passing criteria (0.016) and *root mean square error of approximation* (*RMSEA)* passing criteria (0.041).

Keywords : Factors Analysis, academic leadership , Bangkok Metropolitan Administration

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน มีการพึ่งพาตนเองเพิ่มมากขึ้น องค์การต่างๆจึงมีการเสริมสร้างความมั่นคงให้กับทุนทางสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการใช้การวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานการสร้างนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา [1]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายและหลักในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 7 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พร้อมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนั้นในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ

ปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ได้ระบุเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้1) พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 2) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่ความเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีดุลยภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน [2]

นักวิชาการระบุว่าในทศวรรษแรกของการปฏิรูปการศึกษานั้นปัญหาวิกฤตทางการศึกษา ยังไม่ได้รับการแก้ไขจึงควรเป็นจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองต่อไป คือ 1) ปัญหาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทุกคนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง 2) ปัญหาความด้อยคุณภาพทั้งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา 3) ปัญหาด้านนักเรียน ในเรื่องความสามารถในการคิดวิเคราะห์ต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ รวมทั้งปัญหาคุณธรรมจริยธรรม 4)ปัญหาเรื่องการเรียนการสอนและเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ 5)ปัญหาการขาดทักษะการสอนของครู การสอนให้จำมากกว่าคิด การสอนที่ยังไม่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 6) ปัญหาการไม่ใช้เทคโนโลยีในการสอน ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 7) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและผู้บริหาร [3] โดยเฉพาะปัญหาด้านการบริหารจัดการและผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้แล้วจะทำให้โรงเรียนไม่ได้มุ่งสู่การเรียนรู้ของนักเรียน และอาจจะหลงทางไปมุ่งแต่งานด้านอื่นๆ ทำให้คุณภาพนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน [4] ขณะเดียวกันการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวิชาการยังมีมาตรฐานในระดับที่ไม่สูงมากนัก คุณภาพการศึกษาของนักเรียนยังไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะเป็น ในเรื่องการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การเรียบเรียงความคิด กระบวนการต่างๆของนักเรียนสำหรับมาตรฐานของการศึกษาในระดับนี้ ทำให้มีพื้นฐานความรู้ไม่เหมาะสม ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป [5] โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 นักเรียนในสังกัดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีคะแนนสอบในวิชาภาษาอังกฤษ (39.03) คณิตศาสตร์ (43.96) และวิทยาศาสตร์ (42.42) ซึ่งเป็นวิชาหลัก นักเรียนทำคะแนนได้ไม่เกิน 50 นอกจากนี้สถิตินักเรียนที่เรียนซ้ำชั้นในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 1,415 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 40.23 สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่สมบูรณ์ เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล [6]

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุน และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนและประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นผลสำเร็จในการบริหารจัดการ เน้นการยกระดับการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ [7] ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูจัดการหลักสูตรและการสอน พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นผู้สื่อสารให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ [8] ภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนรวมทั้งสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ฉะนั้นผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการสอนที่เน้นครูมาสู่การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ [9]

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการสอนเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐาน ด้วยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำผลจากการวิเคราะห์เอกสารและผลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ต่อจากนั้นนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ตั้งแต่ .86-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 93.10 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน โดยไม่ซ้ำกลุ่มตัวอย่างกับขั้นตอนที่ 2 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ต่อจากนั้นนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับชุดเดียวกันกับที่ใช้ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบ องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อย จำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .762 - .524 โดยองค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอย่างทั่วถึงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นนวัตกรรมทางการบริหารและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการใช้งานที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียนในการเรียนรู้ และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดประสบการณ์ให้นักเรียนโดยเน้นการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการด้านหลักสูตรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาประสานการใช้หลักสูตรโดยมีการบูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชุมชนท้องถิ่นลงในหลักสูตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจเพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความเต็มใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรเพื่อค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.7 องค์ประกอบหลักที่ 7 ด้านวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างแรงกล้า เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2/df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์(0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 50 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดการด้านหลักสูตร มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 5 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 7 องค์ประกอบย่อ องค์ประกอบหลักที่ 6 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มี 7 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 7วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบย่อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่มีความเข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาและการบริหารงาน

วิชาการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลโดยตรงต่อครูและบุคลากร เพื่อส่งเสริมดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ ขณะเดียวกันสามารถแก้ปัญหางานอย่างเป็นระบบ ให้การแนะนำหรือการสอนแก่ครู และใช้การเสริมแรงแก่ครูและนักเรียน ที่สำคัญอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ จากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล และตอบสนองต่อความรับผิดชอบของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของแบสและแบส (Blasé & Blasé)[10] ได้สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้การนิเทศ การแนะนำ และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเพื่อนำไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดเชพพาร์ด (Sheppard) ได้สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การพัฒนาหลักสูตร การจัดบรรยากาศทางวิชาการและบริหารทรัพยากรแหล่งการเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีและการอำนวยความสะดวก การกำหนดเป้าหมายและแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยของดวงกมล เปียทอง [12]ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธภาพของผู้นำ และการพัฒนานักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยจำนวน 47 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .762 - .524 โดยองค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอย่างทั่วถึง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมในองค์การ โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกตื่นเต้นท้าทาย มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความหมายในการทำงาน ทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ สอดคล้องกับแนวคิดของยุคล์ (Yukl)[13] สรุปว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะช่วยนำองค์การให้ก้าวหน้า โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการทำงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เป็นระยะๆเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก

2.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นนวัตกรรมทางการบริหารและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการใช้งานที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสามารถช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของยืน ภูวรวรรณ และ

สมชาย นำประเสริฐชัย [14] สรุปความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการจัดระบบข่าวสารจำนวนมาก ทำให้เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการสื่อสารให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของโกลสมิทธ์และคณะ(Goldsmith & Others)[15] สรุปว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำเพราะช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด จูงใจในการทำงาน และบริหารจัดการให้เกิดความรวดเร็ว

2.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียนในการเรียนรู้ และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดประสบการณ์ให้นักเรียนโดยเน้นการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเพราะช่วยเร้าความสนใจของนักเรียน ทำให้บทเรียนมีความหมายต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้นักเรียน ช่วยให้นักเรียนขยายความรู้ และประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี [16] สรุปว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมความสนใจและความถนัดของนักเรียน นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงจากการฝึกการปฏิบัติ และได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดี

2.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการด้านหลักสูตรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาประสานการใช้หลักสูตรโดยมีการบูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชุมชนท้องถิ่นลงในหลักสูตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดการด้านหลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเพราะช่วยในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ช่วยในการวางแผนการประเมินผล ให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียนว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหารได้รู้และคิดปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ช่วยกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา ที่สำคัญการจัดการหลักสูตรที่ดีเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร [3] กล่าวถึงการจัดการด้านหลักสูตรช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยเน้นหลักสูตรให้มีคุณภาพ สนับสนุนพันธกิจตามวิสัยทัศน์ พัฒนาแผนการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ บูรณาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลงในหลักสูตร อีกทั้งส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz &Sims) [17]ได้สรุปถึงความสำคัญของการจัดการด้านหลักสูตรช่วยในการตัดสินใจในการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น

2.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจเพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความเต็มใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร

เพื่อค้นหาวิธีการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเน้นการทำงานอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง นอกจากนี้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน สร้างความสุขและความพึงพอใจแก่บุคลากรทำให้ทุ่มเทเสียสละในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของจีออร์เกียเดส และแมคโดเนลล์(Georgiades & Macdonell) [18] สรุปว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในการทำงานและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของจอห์นส์ (Johns) [19] สรุปว่าผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความรักและความผูกพันในงานแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีประโยชน์และสำคัญต่อต่อองค์การและให้รางวัลอย่างคุ้มค่าโดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

2.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการโดยเน้นระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และปลอดภัย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างอบอุ่น เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของวัตกินส์และอเบอร์ (Watkins & Aber)[20] สรุปความสำคัญของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนนักเรียนให้มีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูมีความสุขในการสอน ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว นักเรียนเกิดความประทับใจ กระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี ที่สำคัญช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.7 องค์ประกอบหลักที่ 7 ด้านวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างแรงกล้า เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เป็นมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจ กระตุ้นให้บุคลากรเปิดใจในการทำงาน มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ อีกทั้งเอื้อให้บุคลากรในองค์การยอมรับต่อความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดความกล้าที่จะยอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลว ปลุกจิตวิญญาณขององค์การ ทำให้บุคลากรมีพลังเต็มเปี่ยม มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของแบตส์และคาโซเน (Bates & Khasawneh) [21] สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ช่วยทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ทำให้มีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเพิ่มพูนความรู้ รักที่จะเรียนรู้ ตลอดชีวิต รู้จักปรับตนไปตามกระแสต่าง ๆในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา อีกทั้งช่วยให้องค์การมีแนวทางในการปฏิบัติต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคีในการทำงาน และองค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.52) ค่าดัชนี χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (1.29) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.95) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.016) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.041) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดและทฤษฎีค่อนข้างชัดเจน ประกอบกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ตำรา งานวิจัย ศึกษาจากออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ละเอียดลึกซึ้ง รวมทั้งมีขั้นตอนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการหาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่ครบถ้วน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผลให้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวนับว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของไกศิษฏ์ เปลรินทร์ [22] ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลวิจัยของกมล ตราชู [23] ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การกำหนดทิศทางและนโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจนเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อเป็นทิศทางในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมทางการบริหารและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ พร้อมกับกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการด้านหลักสูตร โดยเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานวิจัยดีเด่นเพื่อรับรางวัล

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร โดยใช้แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร รวมทั้งค้นหาเลือกสรรแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเท เสีย สละในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างแรงกล้า อีกทั้งเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จ

1.6 สำนักงานกรุงเทพมหานคร ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงานอื่น อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานสำนักงานกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ อาทิ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในรูปแบบงานวิจัยอื่นๆ อาทิ การหาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือการศึกษาเป็นรายกรณี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

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

[2] จินตนา สุจจานันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

[3] สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2558). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2557*.กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[4] Schoonbeek, S. & Henderson, A. (2011). *Shifting workplace behavior to inspire learning: a journey to building a learning culture*. Journal of continuing education in nursing, Vol.42(No.1): 43-48.

[5] วิภา ทองหง่า. (2554). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[6] กระทรวงศึกษาธิการ, *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559).* คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (อายุ 3-5ปี).กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[7]Hallinger, P. (2009). *Leadership for 21st century schools: From instructional leadership toleadership for learning of transformational and instructional leadership*. Educational Administration Quarterly, Vol.39 (No.3) : pp 370–397.

[8] McEwan, E. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

[9] Rossow, L. & Warner, L. (2000). *The Principalship: Dimensions in Instructional Leadership (2nd Ed.).*

Durham: Carolina Academic Press.

[10] Blasé, J & Blasé, J. (1998). *Handbook of Instructional Leadership: How Really Good Principals Promote Teaching and Learning.* Thousand Oaks, CA: .Corwin Press.

[11] Sheppard, B. (1996).*Exploring the transformational nature of instructional leadership*, The Alberta journal of Educational Research, Vol 42(No.4), pp.325-344.

[12] ดวงกมล เปียทอง. (2557). *รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

[13] Yukl, G. (2010). *Leadership in organization.* New Jersey: Pearson.

[14] ยืน ภูวรวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีที เพื่อการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

[15] Goldsmith & Others. (2003). *Global Leadership: The Next Generation.* New Jersey: Prentice Hall.

[16] ทิศนาแขมณี. (2547). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.พิมพ์ครั้งที่ 3.* กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

[17] Manz, C.C., and Sims, H. P. (2002). *The New Super Leadership to Lead Themselves*. New Delhi: Viva Books Private Limited.

[18] Georgiades, Nick., & Macdonell , *Richard*. (1998). Leadership for Competitive Advantage New York: John Wiley and Sons.

[19] Johns, Gary. (1996). *Theories of Work Motivation*. New York : Harper Collins.

[20] Watkins, N.D.; Aber, M.S. (2009). *"Exploring the relationships among race, class, gender, and middle school students' perceptions of school racial climate."*. Equity & Excellence in Education. Vol.42 (No.3) : pp.: 395–411.

[21] Bates, R. & Khasawneh, S. (2005). *Organizational learning culture, learning transfer climate and Perceived innovation in Jordanian organizations*. International Journal of Training and Development, Vol.9 (No2): pp.96-109.

[22] ไกศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[23] กมล ตราชู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขาการบริหารจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21

Risk Management: Leadership Model in 21st Century

ดร.ศิริพร อนุสภา, Dr.Siriporn Anusapha
นักวิจัยอิสระ

Received : October 30,2018
Revised : November 28,2018
Accepted : January 25,2019

บทคัดย่อ

คริสต์ศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในสังคมไทย ทำให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลง ทำให้ประชาชนมีการแข่งขันสูง สังคมไทยมีการแย่งชิงทรัพยากรกัน จึงมีผลกระทบต่อระบบการศึกษา ดังนั้นผู้นำการศึกษาจึงควรมีกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์การบริหารของผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สำคัญและกำหนดขึ้นให้สอดคล้องตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เป็นสากลCOSO ได้แบ่งกลุ่มวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นมูลเหตุของการเกิดขึ้นของความเสี่ยงออกเป็น 4 กลุ่ม และ COSO ได้ใช้กลุ่มวัตถุประสงค์เหล่านี้เป็นเครื่องมือที่ใช้แบ่งกลุ่มความเสี่ยงที่กิจการต้องเผชิญ ได้แก่ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) 2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (OperationalRisk) 3. ความเสี่ยงด้านการเงินและรายงาน (Financial& Reporting Risk) 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) และปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงองค์การประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) กิจกรรมควบคุม (Control Activities) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) และการติดตามประเมินผล (Monitoring)และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงรูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21ที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1. Competence ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ 2.Communication การสื่อสารที่มีประสิทธิผลมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน3.Cancel การบริหารความเสี่ยงถ้าเรื่องใดเสี่ยงมากก็ควรหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความเสี่ยงนั้นๆ 4.Clam การใช้สมาธิ ความสงบ สุขุมรอบคอบ5.Consultations การให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด6.Chaperone การสร้างมิตรภาพที่ดี7.Confirmation การยืนยันข้อมูลและสามารถแก้ไขปัญหาความเสี่ยง 8.Corrections การทำงานเน้นความถูกต้องชัดเจนมีการวางแผนที่ดี 9.Caution การเพิ่มความระมัดระวังในการดำเนินงาน 10.Contract การติดต่อประสานงาน 11.Common Sense การใช้สามัญสำนึกในการแก้ปัญหา 12.Checklist การตรวจสอบและประเมินผลเพื่อแก้ปัญหาได้ทันการณ์ 13.Coordination

การประสานงานและการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ 14.Collections การรวบรวมปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข 15.Customer การบริการที่ดีและการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 16.Courage การจูงใจและให้รางวัลแก่บุคลากรในการทำงาน 17.Credentials การสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน 18.Confidentiality การสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับกับบุคลากรในองค์การ 19.Comments การปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 20.Current การนำเทคโนโลยี รวมทั้งแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง, รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21

Abstract

In the 21st century, the world is changing rapidly. Technology has played a role in Thai society which makes the way of life of Thai people change causes people are more aware of competition. Thai society hasto compete for resources, resulting effect of the education system. Therefore, education leaders should have risk management strategies to drive the organizational success. Management strategies of administrators have important features which are determined to be in accordance with the risk management guidelines and universal internal control. COSO has divided the objective group which are the cause of risk occurrence into 4 groups. COSO has used these objective groups as a tool to divide risk groups which the company must face including: 1. Strategic Risk 2. Operational Risk 3. Financial and Reporting Risk 4. Compliance Risk. Additionally, the important success factor of the organizational risk managementconsist of 8 elements including: Internal Environment, Objective Setting, Event Identification, Risk Assessment, Risk Response, Control Activities, Information and Communication and Monitoring. Risk management strategies, the pattern of leaders in the 21st century that will lead the organization to success are as follows1. Competence- Leaders must be able to manage, have knowledge and ability to create acceptance of faith.2. Communication - Effective communication with speed of operation. 3. Cancel - Risk management, if it is a risky matter, it shall avoid or deny that risk. 4. Clam - Calmness, prudence and meditation. 5. Consultations - Close consultation 6. Chaperone - Friendship building. 7. Confirmation - Confirmation of acceptable information can solve the risk. 8. Corrections -The work emphasizes accuracy, clarity, good planning. 9. Caution - Increasing operational caution 10. Contract - Coordination 11. Common Sense - Using common sense to solve problems. 12. Checklist - Monitoring and evaluation to solve problems in a timely manner. 13. Coordination - Coordination by using human relations principles. 14. Collections - Problem collection for solving. 15. Customer - Customer focus is important and good service. 16. Courage - Motivation and reward for personnel in the workplace. 17. Credentials - Creating credibility in operations. 18. Confidentiality - Building confidence and acceptance with personnel in the organization19. Comments - Management system development. 20. Current- Adopting technology including new ideas to use in operations.

Keywords : Risk Management, 21st Century

ภูมิหลัง

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการประเมินความเสี่ยงและปรับปรุงระบบควบคุมภายใน รวมไปถึงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล สถานศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องจัดทำการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาทุกระดับ เพื่อลดมูลเหตุที่จะเกิดความเสี่ยงให้ระดับและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่ยอมรับ ควบคุม ประเมินและตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถานศึกษาและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีของต้นสังกัด [1] ซึ่งสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่หล่อหลอมพลเมืองของชาติเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคตจึงจำเป็นที่จะต้องใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ ทั้งยังเพื่อให้สอดรับกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในหมวดที่ 3 มาตรา 9(1) กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการล่วงหน้า โดยในมิติที่ 4 ด้าน การพัฒนาองค์การกำหนดให้ “การบริหารความเสี่ยง” เป็นตัวชี้วัดในการบริหารจัดการองค์การเพื่อส่งเสริมและผลักดันให้มีการบริหารความเสี่ยงที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. [2] สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12(พ.ศ.2560-2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง มติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม [3]และหากในสถานศึกษาเกิดการบริหารความเสี่ยงที่ไม่เป็นระบบและไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการการดำเนินงานจะส่งผลให้เกิดปัจจัยเสี่ยงต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจ การวางแผนและกำกับการดำเนินงานในการบริหารความเสี่ยงภายในสถานศึกษาให้ทั่วทุกด้านหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในหลายประการซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีมาตรการในการรับมืออย่างเร่งด่วนเพราะการศึกษาเป็นระบบเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ [4] ด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นปัจจัยความสำเร็จประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งนี้จากการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่สร้างความล้มเหลวให้กับการบริหารความเสี่ยงขององค์การ พบว่า การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง การขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวางแผนกลยุทธ์ การขาดการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงวิสัยทัศน์และสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การขาดการสร้างทีมสนับสนุน การมองทุกอย่างเป็นอุปสรรค และการกำหนดกลยุทธ์ที่ล้มเหลว ส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงไม่ประสบความสำเร็จ [5]นอกจากนี้การบริหารจัดการยุคใหม่ ภายใต้กระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องตัดสินใจอย่างฉับพลันทันใด เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ให้ทันท่วงที เพราะถ้ารอคำสั่งหรือนโยบายจากหน่วยเหนืออาจจะไม่ทันการ และอาจเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ ดังนั้นผู้นำจึงต้องอาศัยการบริหารความเสี่ยงในการวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหาเพื่อประเมินความเสี่ยงแล้วตัดสินใจในการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยงหรือการดำเนินงานนอกกรอบจึงมีความจำเป็นและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ [6] สอดคล้องกับโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามีบทบาทในสังคมไทยทำให้วิถีชีวิตของคนไทย

เปลี่ยนแปลงการประกอบอาชีพมีการแข่งขันสูงสังคมไทยมีการแย่งชิงทรัพยากรกันตลอด จนสื่อมวลชนโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเตอร์เน็ต ข่าวสาร ได้แทรกซึมมาในกิจวัตรประจำวันของคนไทยอย่างแยกไม่ออกมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาเชื่อมโยงระบบโทรศัพท์โทรสารติดต่อทั่วโลกเป็นยุคโลกไร้พรมแดน การติดต่อสื่อสารรวดเร็วเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายจนคนในสังคมปรับตัวไม่ทันกับคลื่นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกจากการแข่งขันของคนในสังคมดังกล่าว จึงทำให้สังคมไทยมีการแข่งขันมีความแตกแยกทางความคิด[7] ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุให้ ความหมายของความเสี่ยงว่า หมายถึง เหตุการณ์/การกระทำใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานการเงินและการบริหาร ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้โดยวัดจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์ [8] ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยงตามแนวความคิดของกรีกอท เอช. ดัคเคิร์ค (Gregort H.Duckert) คือ กิจกรรมหรือวัตถุประสงค์ที่อยู่บนพื้นฐานการประเมินหรือการคาดการณ์ มันสำคัญมากที่จะต้องทราบว่า การประเมินความเสี่ยงนั้นไม่สามารถทำการประเมินได้อย่างถูกต้องถ้าไม่มีข้อมูลที่มากพอ เพื่อให้การประเมินความเสี่ยงมีความถูกต้อง ต้องทำการประเมินความเสี่ยงตามเงื่อนไข 3 ข้อ ดังนี้ 1. ระบุความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น (Identifytherisk) 2. คำนวณโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Calculatetheprobabilityofoccurrence) และ 3. กำหนดขนาดความสูญเสียและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น (Determinetheimpact / exposure) Gregoiy H. Duckert, [9]

แนวคิดของ Jasmine : กลยุทธ์ของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21

สังคมไทยเข้าสู่ในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและทำให้องค์การสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้คือผู้นำจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จจึงเสนอ Jasmine กลยุทธ์ของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ดังนี้

J: Just in time การทำงานเน้นการตรงเวลาและทันเวลาและพัฒนาตนเองให้ทันสมัยตลอดเวลาผู้นำต้องไม่ตกยุค Update อยู่เสมอ

A : Archievementการทำงานมุ่งผลสำเร็จของงานโดยให้มองไปที่ผลลัพธ์ (Outcome) ผลผลิต (Output) ก่อนแล้วนำมาวางแผนเตรียมกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ (Process) รวมทั้งเตรียมปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ (Input) โดยมองทฤษฎีระบบแบบBackword Design แต่ไม่ใช่ถอยหลังลงคลอง

S : Satisfaction การสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและลูกค้าตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายในและภายนอกองค์การโดยยึดคำคมที่ว่า “สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าอย่าสร้างความทุกข์เวทนาแก่เขา”

M : Moral ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่าเพียงแต่ให้คุณนะทำแต่ฉันไม่ทำจะกลายเป็น “ว่าแต่เขาอิเหนาเป็นเอง”

I: Imagine ความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเพื่อค้นหาความแปลกใหม่และความท้าทายสิ่งใหม่ๆโครงการใหม่ๆจะเป็นจุดขายขององค์การจึงระลึกถึงเสมอว่า “ความรู้ซื้อหาได้ แต่จินตนาการต้องสร้างเอง”

N: Network การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับบุคลากรโดยเฉพาะประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนผู้นำจึงจำเป็นต้องผูกมิตรกับคนทุกคนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การสืบไป

E: Equality การสร้างความเสมอภาคและเป็นธรรมโดยไม่รังเกียจเดียดฉันท์ไม่เลือกที่รักมักที่ชังถือว่าทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าควรแก่การบำรุงรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง [10]

กลยุทธ์ 20 C กับการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำควรมีกลยุทธ์ 20 C ดังนี้

1.Competence ผู้นำต้องมีศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการ เน้นคุณภาพของผู้นำ ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมเพื่อสร้างการยอมรับศรัทธา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถใกล้เคียงกัน 2.Communicationการสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเข้าใจตรงประเด็น3.Cancelการบริหารความเสี่ยงที่ควรยึดถือคือ ถ้าเรื่องใดเสี่ยงมากก็ควรหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความเสี่ยงนั้นๆ4.Clamความสงบ สุขุมรอบคอบ และการใช้สมาธิตั้งใจอย่างแน่วแน่จะช่วยการปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาดน้อย5.Consultations การให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และนิเทศการทำงาน ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นที่ปรึกษาและให้ความสะดวกแก่บุคคลากร6.Chaperoneการสร้างมิตรภาพและความเป็นเพื่อนพ้องติดตามช่วยเหลือและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง7.Confirmation การยืนยันข้อมูลหรือผลที่ยอมรับได้ รวมทั้งมาตรฐานที่สามารถแก้ไขปัญหาความเสี่ยง สามารถนำเป็นเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ในการปรับปรุงในครั้งต่อไป8.Correctionsการทำงานเน้นความถูกต้องชัดเจน โดยเฉพาะประเภทของความเสี่ยง ต้องระบุให้ชัดเจน การวางแผนแก้ไขจะได้แก้ปัญหาได้ตรงจุด9.Cautionในการปฏิบัติงานควรเพิ่มความระมัดระวังและความรอบคอบในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการดูแลรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรและลูกค้า10.Contractการติดต่อประสานงานและความเชื่อมโยงการทำงาน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 11.Common Senseการใช้สามัญสำนึกในการแก้ปัญหา12.Checklistการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องทำให้ทราบผลที่รวดเร็วและแก้ปัญหาได้ทันการณ์13.Coordinationการประสานงาน การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ14.Collectionsการรวบรวมปัจจัยเสี่ยงหรือปัญหาให้ครบถ้วนเพื่อนำมาแก้ไข รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจ15.Customerการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ สร้างความพึงพอใจและความประทับใจ รวมทั้งคำนึงถึงผลผลิตและการบริการที่ดี16.Courage จูงใจและให้รางวัลแก่บุคลากรหรือทีมงานที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน17.Credentialsการอ้างอิง การสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน18.Confidentiality การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและให้เกิดการยอมรับกับบุคลากรในองค์การ19.Comments เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ20.Current กระแสโลก และความเจริญก้าวหน้า ควรนำเทคโนโลยี รวมทั้งแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงาน[6]

แนวคิดการบริหารความเสี่ยง

แนวคิดการบริหารความเสี่ยงเป็นแนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์การ COSO-Enterprise Risk Management-IntegratedFramework (COSO-ERM) จะใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเชื่อมั่นในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่วัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับสูง ซึ่งเชื่อมโยงและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์เพื่อแสวงหาทางเลือก หรือวิธีการในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน (Operations Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลวัตถุประสงค์ด้านการเงินและรายงาน (Finance & Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยนและ

สภาพคล่อง การจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งประสิทธิภาพของการดำเนินการอันเนื่องมาจาก ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และทันเวลา ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง [11]และองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ได้สรุปไว้ว่าความเสี่ยงจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้1) ความเสี่ยงทางด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: SR)2) ความเสี่ยงทางด้านการเงิน (Financial Risk: FR)3) ความเสี่ยงทางด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk: OR)4) ความเสี่ยงทางด้านกฎหมายและข้อกำหนดผูกพันธ์องค์การ (Compliance Risk: CR)[12]ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดความเสี่ยงทุกประเภท โดยจำแนกไว้ 4 ประเภท คือ ความเสี่ยงทางด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงทางด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ [13] หากองค์การเข้าใจถึงบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานก็ควรที่จะมีการตั้งรับกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยการอาศัยหลักการการบริหารความเสี่ยงมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์การ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์นั้น องค์การต้องพยายามหาหนทางจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์การ ท่ามกลางสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงได้โดยอาจเกิดความเสี่ยงในด้านการเงิน ความเสี่ยงในด้านปฏิบัติการความเสี่ยงในด้านอำนวยการ และความเสี่ยงในด้านกลยุทธ์ตามแนวทางของโคโซ่ (COSO) [14] ทั้งนี้แนวทางการบริหารความเสี่ยง มาตรฐานในระดับสากล COSO ย่อมาจาก Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission เป็นองค์การในสหรัฐอเมริกาที่ได้พัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงมาตรฐานในระดับสากล เพื่อให้องค์การต่างๆ ใช้เป็นแนวปฏิบัติและได้ประกาศใช้ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2547 โดย COSO กล่าวถึงความเสี่ยงคือ เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอนซึ่งหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบในเชิงลบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ โดยการจัดการความเสี่ยงนั้นอาจมีวิธีหลายๆ แบบ แต่ที่นิยมจัดการความเสี่ยงในยุคปัจจุบัน คือ การตั้งเกณฑ์และวิธีการที่มาบรรเทาสถานการณ์ให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับความเสี่ยง การควบคุมความเสี่ยง การหลีกเสี่ยงความเสี่ยง และการถ่ายโอนความเสี่ยงโคโก้[14] นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือการลดความสูญเสียมีต้นกำเนิดมาจากคุณภาพของผลผลิตหรือคุณภาพการบริการไม่ได้มาตรฐาน และการบริหารจัดการความเสี่ยงแบบเดิมไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้ในปัจจุบันมาตรฐานของระบบการจัดการรูปแบบต่างๆ ต้องสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย กล่าวคือ ต้องสามารถช่วยให้องค์การจัดการกับความเสี่ยงเชิงปฏิบัติการในลักษณะที่แตกต่างกันได้ [15] ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงไว้มีหลากหลาย แต่ก็มีจุดร่วมกันคือ การยึดตามกรอบการวางแผนการปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ การปรับปรุง กระบวนการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การค้นหาความเสี่ยง (Risk Identification) เป็นการค้นหาปัญหาต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเสี่ยงกับผู้ใช้บริการที่มีผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยการค้นหานั้นสามารถที่จะหาข้อมูลได้จากคำร้องเรียนจากผู้ใช้บริการ การสัมภาษณ์ผู้ดำเนินงาน การทำรายงานอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้น การออกแบบสอบถาม การศึกษาจากเอกสารและตำราต่างๆ 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความถี่ความรุนแรงและความสำคัญของเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีความถี่และรุนแรงมากน้อยเพียงใด 3) วิธีการจัดการความเสี่ยง (Risk Treatment) เป็นการหากลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยกลยุทธ์ต่างๆที่นำมาใช้จัดการความเสี่ยงนั้นจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ และ 4) การประเมินผล (Risk Evaluation) เป็นการประเมินผลการจัดการความเสี่ยงว่าสามารถลดอุบัติการณ์หรือความเสี่ยงได้หรือไม่ โดยศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นย้อนหลังเพื่อดูผลสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนพิจารณาว่าเหตุการณ์นั้นยังคงอยู่ เพื่อปรับมาตรการการป้องกันหรือลดความเสี่ยงขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน [16]นอกจากนี้ เกรและลอร์สันต์ (Gray & Larson) ได้สรุปกระบวนการบริหาร

ความเสี่ยงไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความเสี่ยง (Risk Identification) เป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานแต่ละช่วงของแผนโครงการ สมาชิกในทีมต้องระดมสมองหรือค้นหาปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 2) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นการประเมินในรูปของเหตุการณ์ที่ไม่ปรารถนาที่อาจเกิดขึ้น ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น ความเป็นไปได้ของโอกาสที่จะเกิดขึ้น เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร และจะไปกระทบกับส่วนอื่นๆ ของแผนงานโครงการหรือไม่ 3) การรับมือกับความเสี่ยง (Risk Response Development) เป็นการตัดสินใจว่าจะรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งจะทำได้โดยทำให้เบาบางลง หรือการหลบเลี่ยง หรือการส่งต่อหรือ การแบ่งปันหรือคงไว้เหมือนเดิม และ 4) การควบคุมความเสี่ยง (Risk Response Control) เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารความเสี่ยง คือ การควบคุมความเสี่ยงโดยการวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงานและเฝ้าระวังความเสี่ยงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น [17] สอดคล้องกับแนวความคิดของ Joint and Michalko, Malpas, and Arcolio จำแนกได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการบริหาร เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ให้มีมาตรฐานที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น 2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานทุกๆ ขั้นตอน ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน บุคลากร ทรัพยากรสารสนเทศ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ กระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ 3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) เป็นความเลี่ยงที่เกิดจากงบประมาณ เช่น การจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐาน 4. ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย (Compliance Risk) เป็นความเลี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย 5. ความเสี่ยงด้านเหตุการณ์ (Event Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้น เช่น อุทกภัยที่ก่อให้เกิดความเสียหายจนต้องปิดการให้บริการ [18] [19]การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคลากร ช่วยทำให้สามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่คริสต์ศตวรรษที่ 21 [20]

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) ความเสี่ยงด้านการเงินและรายงาน (Financial & Reporting Risk) และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารที่สำคัญประการแรกคือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์อย่างไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ ภาวการณ์แข่งขันทรัพยากร และสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ความหมายของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจในภาพรวมโดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอก ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไม่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์หรือเกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ขาดความร่วมมือจากภาคประชาชนหรือการร่วมมือกับองค์การอิสระ ทำให้โครงการไม่ได้นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือการตอบสนองอย่างแท้จริง [21] ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนฤมลสอาดโฉม [22] กล่าวถึง ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสม อันส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีที่มาจากปัจจัยความเสี่ยงภายนอกและปัจจัยความเสี่ยงจาก

ภายในองค์การสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวม โดยความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และเหตุการณ์ภายนอก ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไม่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ / วิสัยทัศน์ หรือเกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนหรือการร่วมมือกับองค์กรอิสระทำให้โครงการขาดการยอมรับและโครงการไม่ได้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริงหรือเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจผิดพลาดหรือการนำการตัดสินใจนั้นมาใช้อย่างไม่ถูกต้อง [13] และในการบริหารงานในปัจจุบันต้องยอมรับว่า เหตุผลเบื้องต้นที่สนับสนุนให้มีการบริหารความเสี่ยงในองค์การก็คือ การที่ทุกองค์การต้องพยายามสร้างหรือเพิ่มมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสีย แม้ว่าความไม่แน่นอนหลายประการที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานมูลค่าขององค์การจะเกิดขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจและการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานในองค์การนั้นๆ ซึ่งความไม่แน่นอนของการดำเนินงานในองค์การเป็นเสมือนดาบสองคม คืออาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกถือว่าเป็นการให้โอกาสแก่องค์การ หรืออาจก่อให้เกิดทางลบ ซึ่งถือว่าเป็นความเสี่ยง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์องค์การหรือกำหนดระดับความเสี่ยงที่เหมาะสมที่องค์การสามารถยอมรับได้ [23]สอดคล้องกับสมิทและเมอร์ริท (Smith &Merrit) ได้สรุปการแบ่งกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ระบุความเสี่ยงโดย พิจารณาจากผลกระทบและโอกาส 2) วิเคราะห์ความเสี่ยงโดยพิจารณาความน่าจะเป็นและผลรวมของความเสียหาย 3)จัดลำดับความเสี่ยงและทำแผนที่ความเสี่ยง 4) การแยกวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยวางแผนในการแยก ประเภทความเสี่ยงต่อการหลีกเสี่ยงความเสี่ยงถ่ายโอนความเสี่ยง ความเสี่ยงส่วนที่เหลือการลดความเสี่ยงหรือทำความเสี่ยงให้เบาบางลง และ 5) การกำกับหรือดูแลความเสี่ยงโดยการประเมินสถานภาพและความเสี่ยงในการยกเลิกเป้าหมาย [24] ทั้งนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในยุคโลกาภิวัฒน์ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความเสี่ยงกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อที่จะนำองค์การไปในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกลยุทธ์การบริหารจัดการความเสี่ยง [25]

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานหมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานทุกๆ ขั้นตอนอันเนื่องมาจากขาดการกำกับดูแลที่ดีหรือขาดการควบคุมภายในที่ดีโดยครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ/อุปกรณ์/เทคโนโลยีสารสนเทศ/บุคลากรในการปฏิบัติงานและความปลอดภัยของทรัพย์สิน สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการดำเนินงานว่า คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือการดำเนินงาน ปฏิบัติงานโดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกระบวนการภายในขององค์การ กระบวนการเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้บุคลากรความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ [21] สอดคล้องกับแนวความคิดของดีนิซิฮิตและดรักเกอร์ (DeNisiHitt&Drucker) สรุปอีกว่าความสำเร็จขององค์การต้องประกอบด้วยปัจจัยสองประการ คือ ชัยชนะของกลยุทธ์ทางการแข่งขันและการปฏิบัติงานอย่างดีเลิศขององค์การนั้นจะปรากฏให้เห็นช่องว่างแห่งความไม่ไว้วางใจหรือความวางเฉยต่อสถานการณ์ที่องค์การอาจบริหารจัดการได้ จะกลายเป็นสิ่งที่อันตรายสูงสุดขององค์การ[26] สอดคล้องกับแนวความคิดของเจมส์ (James et al) ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นจากปัญหาต่างๆ ในทางธุรกิจและทางส่วนตัวสำหรับอาชีพทุกสาขา ไม่ว่าจะเป็นอาชีพผู้บริหาร พนักงาน นักลงทุน นักศึกษา เจ้าของ

บ้าน นักเดินทาง และชาวไร่ชาวนาต่างต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้วยกันทั้งนั้นและจะต้องจัดการด้วยวิธีการต่างๆ บางครั้งความเสี่ยงเฉพาะอย่างจะต้องได้รับการวิเคราะห์และจัดการ บางครั้งก็มีการละเว้นความเสี่ยง เพราะอาจไม่รู้ว่ามันจะมีผลตามมาอย่างไร อาจจะต้องมีการวางแผนรับมือไว้ล่วงหน้าและจะต้องได้รับการจัดการเป็นการเฉพาะโดยการรู้สิ่งที่เกิดขึ้นที่แน่นอน เมื่อมีความไม่แน่นอนว่าจะเกิดความสูญเสียที่จะกลายเป็นปัญหาสำคัญ [27]สอดคล้องกับแนวความคิดของอมร มะลาศรี กล่าวถึงการประเมินความเสี่ยงก็เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงด้วย ซึ่งจะประกอบไปด้วย ความหมายและประเภทของความเสี่ยง ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง กระบวนการในการบริหารจัดการความเสี่ยง หลักการในการบริหารจัดการความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารจัดการความเสี่ยง [28]สอดคล้องกับปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากระบบงานภายในขององค์การ/กระบวนการ /เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ [13] สอดคล้องกับไมล์และเบียร์ (Mike & Beer)กล่าวถึงหลักการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า ผลลัพธ์จากการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงาน จากการใช้ความรู้ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการประยุกต์และรับเทคนิควิธีต่างๆ เพื่อพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน [29] นอกจากนี้ ดวงใจ ช่วยตระกูล กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย พนักงาน บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภัยธรรมชาติ การดำเนินกิจการ ขณะเดียวกัน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการดำเนินงานว่าเป็นการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไว้แล้ว ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้ง เวลา คน เงินและวัสดุ ความเสี่ยงประเภทนี้คล้ายกับความเสี่ยงด้านระบบการจัดการแต่มีจุดเน้นมากกว่า เช่น จะร่วมมือกันแก้ปัญหาในขั้นตอนสุดท้ายของกำหนดการปฏิบัติงาน เมื่อสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เกิดขึ้น คือ เวลาและทรัพยากรลดน้อยลงได้อย่างไร [30]

ความเสี่ยงด้านการเงินและรายงาน (Financial & Reporting Risk)

กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความเสี่ยงด้านการเงินและรายงาน หมายถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับสภาพคล่องทางการเงินความสามารถในการทำกำไร และการจัดทำรายงานทั้งรายงานทางการเงิน (Financial reporting) และรายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน (Non-financial reporting) ซึ่งนำเสนอต่อผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอกสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้นิยามปัจจัยความเสี่ยงด้านความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ว่าเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์การ เช่น การประมาณงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์การวางแผน การควบคุมและการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว [13]ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของดวงใจ ช่วยตระกูลที่ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานที่กล่าวถึงงบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดสรรไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด[30]สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ 2554 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษามาตร 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมใน

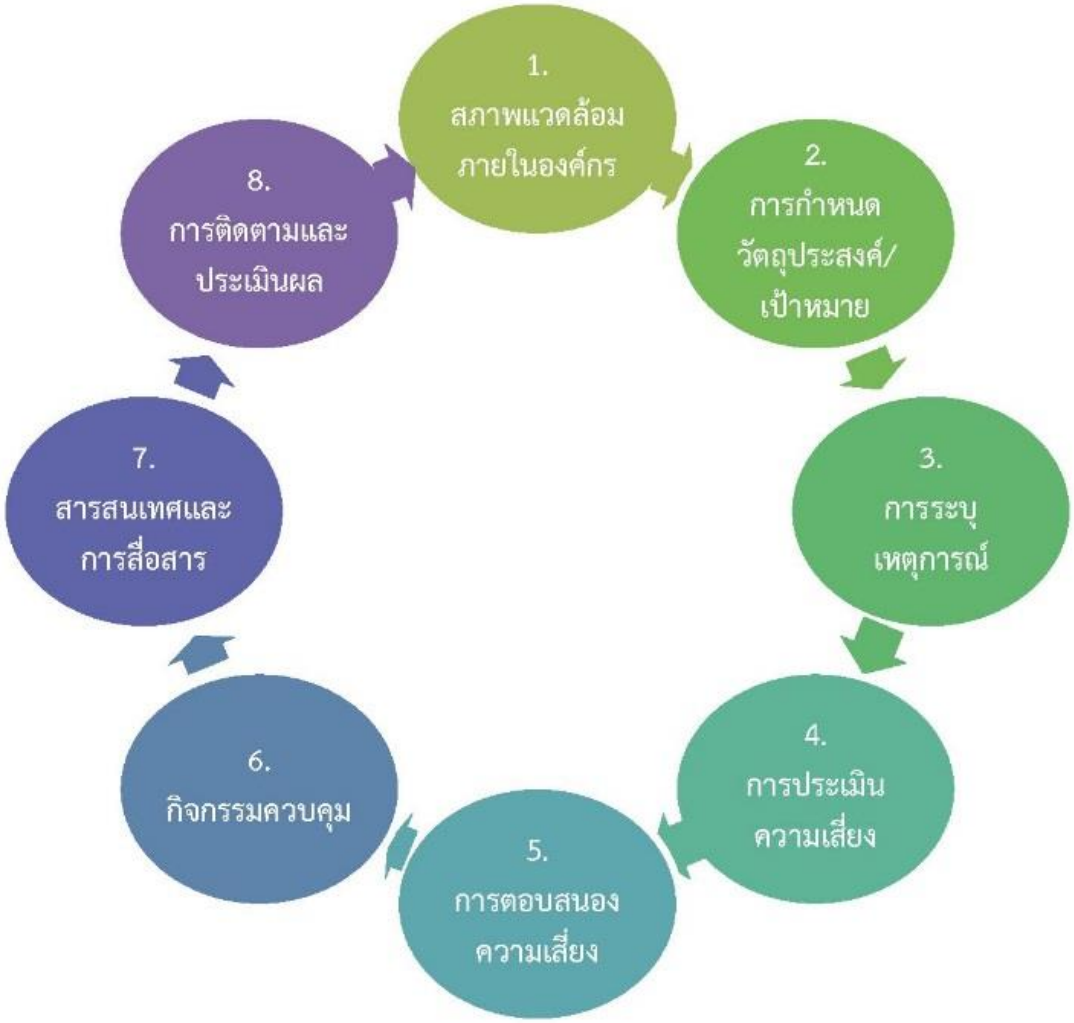
ค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม[31]และสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการเงินว่าเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินไม่ถูกต้องไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์การ เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูลการวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณและการเงิน เช่นเดียวกับสำนักงานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กล่าวถึง ความเสี่ยงด้านการเงิน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณการเงินและการควบคุมรายจ่ายที่เกินความจำเป็นต่างๆ[21]นอกจากนี้ ธนรัตน์ แต้วัฒนา กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการเงินว่า คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่พร้อม ความขาดสภาพคล่องในเรื่องงบประมาณการเงิน และการควบคุมรายจ่ายที่เกินความจำเป็น แผนการบริหารความเสี่ยงด้านการเงินงบประมาณ [32]สอดคล้องกับดวงใจ ช่วยตระกูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเงิน ด้านความมั่นใจทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการบริหารจัดการความปลอดภัย โดยปัจจัยความเสี่ยงของสถานศึกษาในเมือง นอกเมืองและในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน แนวทางการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเรียนการสอนควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยง รวมไปถึงถ่ายโอนความเสี่ยง ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและหามาตรการ ในการป้องกันความเสี่ยง ปัจจัยความเสี่ยงด้านความมั่นใจทางการศึกษาควรใช้วิธีการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงรวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคีคือชุมชน ผู้ปกครองและผู้ประกอบการ ปัจจัยความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงรวมไปถึงถ่ายโอนความเสี่ยง ปัจจัยความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยควรใช้วิธีการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงรวมไปถึงการมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง[33]สอดคล้องกับงานวิจัยของประกอบ กุลเกลี้ยงและคณะพบว่า การคอรัปชั่นในสังคมอื่นๆ พฤติกรรมคอรัปชั่นที่นิยามในงานวิจัยครั้งนี้คือ การทำหรือใช้เอกสารปลอมการใช้เวลาราชการไปหาประโยชน์แก่ตนเอง การออกคำสั่ง สถานศึกษาที่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต การละทิ้งหรือการทอดทิ้งหน้าที่ การพิจารณาความดีความชอบขัดต่อหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด การล่วงละเมิดสิทธิเด็ก การประพฤติมิชอบในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการการประพฤติมิชอบในการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน การเรียกการรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ การเบียดบังยักยอกหรือนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัวโดยทุจริต การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ไม่โปร่งใส การเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณไม่โปร่งใส การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างไม่โปร่งใส การใช้ข้อสอบเอื้อเฉพาะผู้ที่ตนหรือคณะสอนพิเศษ การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นเท็จ และการตัดสินผลการเรียนโดยไม่เป็นธรรมแก่นักเรียน และการจัดโครงสร้างสถานศึกษาไม่สอดคล้องต่อภารกิจที่เปลี่ยนไปสู่การกระจายอำนาจ รูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอรัปชั่นในสถานศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบต่างๆ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ดัชนีชี้วัดรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบประกอบด้วย หลักการจัดการความเสี่ยง หลักการกระจายอำนาจแบบการมีส่วนร่วม หลักการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และหลักการควบคุมองค์การ [34]

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานทุกๆ ขั้นตอนอันเนื่องมาจากขาดการกำกับดูแลที่ดีหรือขาดการควบคุมภายในที่ดี โดยครอบคลุมถึงปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับกระบวนการ/อุปกรณ์/เทคโนโลยีสารสนเทศ/บุคลากรในการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของทรัพย์สิน สอดคล้องกับแนวความคิดของธนรัตน์ แต้วัฒนา กล่าวถึงเป็นความเสี่ยงด้านนโยบายการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติได้ตามกฎหรือวางกฎไม่ชัดเจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบระดับมากควบคู่ไปกับการบริหารความเสี่ยงด้านอื่นๆ [32] ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกล่าวถึง ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน [13]ซึ่งสอดคล้องกับดวงใจ ช่วยตระกูล กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ พระราชบัญญัติ หลักการบัญชีแนวการตรวจสอบ [30] ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การหรือเป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงนี้ได้จากการสัมภาษณ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของ สสปน.ที่จะเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ ที่ สสปน. ต้องส่งรายงานหรือได้รับข้อแนะนำข้อเสนอแนะต่างๆ รวมทั้งเป็นหน่วยงานเจ้าของกฎระเบียบที่ สสปน. อยู่ในขอบข่ายที่ต้องปฏิบัติ อันได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรีที่เป็นต้นสังกัดของ สสปน. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นหน่วยงานที่ดูแลองค์การมหาชน และหน่วยงานอิสระภายนอก ได้แก่ สำนักงบประมาณ, สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, กรมบัญชีกลางและสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น โดยมีเอกสารที่ศึกษาพิจารณาเบื้องต้น ได้แก่ รายงานผลการปฏิบัติงานจากสำนักงาน ก.พ.ร. รายงานของผู้ตรวจสอบ สตง. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น [11]นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กล่าวถึงความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน[21]

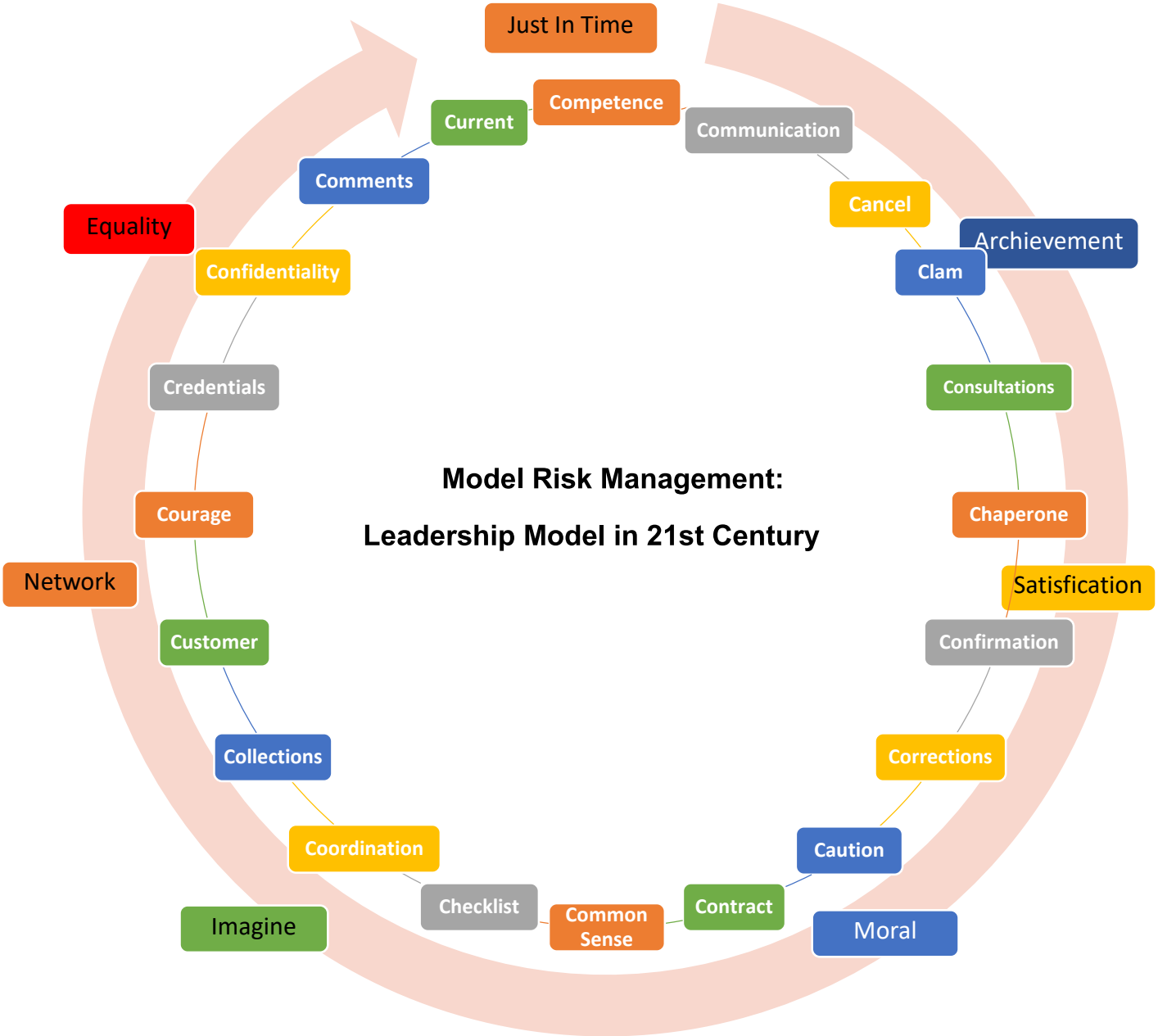
การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทั้งนี้องค์ประกอบเหล่านี้ได้มาจากการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติงาน และฝ่ายสนับสนุนครอบคลุมทุก หน่วยงานในองค์การ ผสมผสานเข้ากับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ โดยมีความเชื่อมโยงกันในทุกระดับจากระดับ องค์การสู่ระดับฝ่ายที่ดำเนินกิจกรรม และเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายในองค์การ 8 องค์ประกอบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่1. สภาพแวดล้อมในองค์การ แนวนโยบายโดยทั่วไปของ สสปน. ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของกรอบการบริหารความเสี่ยงและการจัดการคับความเสี่ยง 2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ สสปน. 3. การระบุเหตุการณ์ การบ่งชี้และเข้าใจความเสี่ยงทั้งหมดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 4. การประเมินความเสี่ยง พิจารณาถึงผลกระทบและโอกาสเกิดความเสี่ยง 5. การตอบสนองความเสี่ยงกำหนดการจัดการความเสี่ยง 6. กิจกรรมควบคุม พิจารณาถึงการควบคุมเพิ่มเติมรวมทั้งความสัมพันธ์ของต้นทุนและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหาร

ควรนำวิธีการจัดการความเสี่ยงไปปฏิบัติและติดตามเพื่อให้ มั่นใจได้ว่ามีการดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดไว้ กิจกรรมการควบคุม คือ นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการจัดการความเสี่ยง 7. สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่มีความตระหนักและเข้าใจในนโยบาย แนวปฏิบัติและกระบวนการบริหารความเสี่ยง 8. การติดตามผลและประเมินผลติดตามผลและรายงานความมีประสิทธิผลของกระบวนการและระบบบริหารความเสี่ยง [35]นอกจากนี้ การบริหารความเสี่ยงองค์การประกอบด้วย 8 องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 8 ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สภาพแวดล้อมภายในครอบคลุมถึง แนวนโยบายโดยทั่วไปขององค์การ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมองความเสี่ยงและการจัดการกับความเสี่ยงโดยบุคลากรทั้งหมดในองค์การ รวมไปถึงปรัชญาการบริหารความเสี่ยงกับระดับความเสี่ยงที่องค์การยอมรับได้ ความซื่อสัตย์กับคุณค่าทางจริยธรรม และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) วัตถุประสงค์ต้องมีอยู่ก่อนที่ฝ่ายบริหารจะสามารถระบุเหตุการณ์ ซึ่งมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารความเสี่ยงขององค์การทำให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารมีกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์อยู่พร้อมแล้ว และวัตถุประสงค์ที่เลือกจะเป็นสิ่งสนับสนุนและไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจขององค์การและสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่องค์การยอมรับได้ 3. การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) เหตุการณ์ภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การต้องได้รับการระบุและการแยกแยะความเสี่ยงกับโอกาสออกต่างหากจากกัน สำหรับโอกาสนั้นฝ่ายบริหารจะนำไปพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์หรือในกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ต่อไป4. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) จะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง พิจารณาโอกาสที่จะเกิดและผลกระทบเพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าจะบริหารความเสี่ยงนั้นอย่างไร การประเมินความเสี่ยงจะประเมินทั้งความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent risk) และความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual risk) 5. การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) ฝ่ายบริหารเลือกวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงได้หลายวิธี เช่น หลีกเสี่ยง ยอมรับ ลด หรือหาผู้ร่วมรับความเสี่ยงโดยการพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีความสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่องค์การยอมรับได้ (Risk appetite) และระดับความเบี่ยงเบนจากระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk tolerance) 6. กิจกรรมควบคุม (Control Activities) จะต้องมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติไว้และนำไปดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการดำเนินการตามวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิผล 7. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) สารสนเทศที่มีนัยสำคัญเกี่ยวข้องควรได้รับการระบุจัดเก็บและนำมาสื่อสารในรูปแบบและในเวลาที่กำหนด ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของของตนให้ลุล่วงไปได้ และการสื่อสารที่มีประสิทธิผลต้องทำให้ได้รับรู้กันในวงกว้างมีการสื่อสารระดับล่างระดับบนทั่วทั้งองค์การ 8. การติดตามประเมินผล (Monitoring) การบริหารความเสี่ยงขององค์การต้องได้รับการติดตามประเมินผล และได้รับการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นการติดตามประเมินผลอาจจะกระทำได้ โดยการดูแลอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหารหรือการประเมินแยกต่างหากหรือทำทั้งสองวิธี [11] ดังภาพประกอบด้านล่าง



ภาพประกอบที่ 1การบริหารความเสี่ยงองค์การประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ

กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง จึงเป็นรูปแบบของผู้นำในคริสต์วรรษที่ 21 ที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) ความเสี่ยงด้านการเงินและรายงาน (Financial & Reporting Risk) และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) สามารถสร้างเป็นรูปแบบดังภาพประกอบด้านล่าง



ภาพประกอบที่ 2 กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เป็นสากล COSO ได้แบ่งกลุ่มวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นมูลเหตุของการเกิดขึ้นของความเสี่ยงออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน 3. ความเสี่ยงด้านการเงินและรายงาน 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงองค์การประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมภายใน 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การบ่งชี้เหตุการณ์ 4. การประเมินความเสี่ยง 5. การตอบสนองต่อความเสี่ยง 6. กิจกรรมควบคุม 7. สารสนเทศ

และการสื่อสาร และ 8. การติดตามประเมินผล และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงรูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21ที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1.ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ 2. การสื่อสารที่มีประสิทธิผลมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 3. การบริหารความเสี่ยงถ้าเรื่องใดเสี่ยงมากก็ควรหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความเสี่ยงนั้นๆ 4. การใช้สมาธิความสงบ สุขุมรอบคอบ5. การให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด6. การสร้างมิตรภาพที่ดี7. การยืนยันข้อมูลและสามารถแก้ไขปัญหาความเสี่ยง 8. การทำงานเน้นความถูกต้องชัดเจนมีการวางแผนที่ดี 9. การเพิ่มความระมัดระวังในการดำเนินงาน 10. การติดต่อประสานงาน 11. การใช้สามัญสำนึกในการแก้ปัญหา 12. การตรวจสอบและประเมินผลเพื่อแก้ปัญหาได้ทันการณ์ 13.การประสานงานและการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ 14. การรวบรวมปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข 15. การบริการที่ดีและการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 16. การจูงใจและให้รางวัลแก่บุคลากรในการทำงาน 17. การสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน 18. การสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับกับบุคลากรในองค์การ 19. การปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 20. การนำเทคโนโลยี รวมทั้งแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ผลงานกระทรวงศึกษาธิการในรอบ 2 ปี 2558 -2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

[2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 3.

[3] สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. *สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.* (ออนไลน์: 2562). เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47194&Key=news20

[4] ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์จำกัด, 9.

[5] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559*. กรุงเทพฯ.

[6] สมชาย เทพแสง. (2552). *การบริหารความเสี่ยง,* การบริหารจัดการสมัยใหม่: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ (MODERN MANAGEMENT: KEY TO EXCELLENCE). นนทบุรี: บริษัท เกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 201.

[7] Yukl, G.A.(2010). *Leadership in Organizations New Jersey: Prentice Hall.*

[8]สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ(สท.), *แผนบริหารความเสี่ยง,* Accessed on 7 January2019. Available fromhttp//www.opp.go.th/m/PMQ/pmqa_process.

[9] Gregoiy H. Duckert. (2011).*Practical Enterprise Risk Management.* (New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2011), 32.

[10] สมชาย เทพแสง.(2559). *กลยุทธ์ของผู้นำร่วมสมัย,*(Comtemporary Leader Strategy). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก, 21.

[11] คู่มือการบริหารความเสี่ยงองค์กร ปี 2560.*แนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์กร.* สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน).

[12] *การบริหารความเสี่ยง องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ.* เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก http://www.thai-sciencemuseum.com/risk/

[13] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, *การวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ตาม SP7 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553*,accessedon15th Jan 2019. Availableon http:// WWW.nidtep.go.th

[14] COSO. (2004). *The Committee of Sponsoring Organization of Treadway Commission. Enterprise Management - Integrated Framework.* ERM Executive Summary, (Online): www.coso.org.com, February 10, 2019.

[15]Wilson, J. (1999). *Risk Reviews and Using Risk Management strategy.* Oxford: Butterwort Fleinemann.

[16]Brumale, S. & McDowall J. (1999). *Integrated Management Systems.* The Quality Magazine.

[17]Gray,C.F.&E.W.Larson. (2006). *Project Management.3rd.* Singapore: McGraw-Hill Companies,Inc.

[18] Joint, N. (2007). *"Appling General Risk Management Principles to Library Administration."* Library Review 56(7), 543-551.

[19] Michalko J., Malpas, c. and Arcolio, A. (2010). *Research Libraries, Risk and Systemic Change.* Retrieved March 30, 2010 from http://vvww.oclc.org/research/publications/library/2010/2010-01.pdf

[20]Goowin, Goodwin & Cameron, Gerg. (2015*). Balanced Leadership for Powerful Learning.* USA.

[21] สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553)*สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนา นโยบายการบริหารความเสี่ยง สป.พม. และคู่มือการบริหารความเสี่ยง ปี 2553.*สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562. เข้าถึงได้จาก www.http://.m-socity.go.th.

[22] นฤมล สอาดโฉม. (2550). *การบริหารความเสี่ยง.* กรุงเทพฯ:ฐานการพิมพ์จำกัด.

[23] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). *คู่มือการบริหารความเลี่ยงมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปีการศึกษา 2556.* ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

[24] Smith, p. & G. Merrit. (2002). *Proactive Risk Management:Controlling Uncertainly in Product Development.* Proactive Risk Management.

[25] ธงชัย ทองมา และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559, มกราคม - เมษายน). *"วิธีการพัฒนาดัวชี้วัดความเสี่ยงด้วยแนวทางการจัดการทรัพยากรทางกายภาพอาคารสำนักงานเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเกณฑ์การประเมิน."*วารสารวิชาการ. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1.

[26] DeNisi,A.S., Hitt, M.A.,& Jackson, S.F.(2003). *The Knowledge-based approach to sustainable competitive advantage.* InS. F. Jackson M.A. Flitt, & AS. DeNisi(Eds). Manageing Knowledge for sustained competitive advantage; Designing strategies for effective human resource management (pp. 3-33). San Francisco: Jonn Wiley & Sons.

[27] James S.Trieschmann,R. E.Hoyt&David W.S. (2005). *Risk Management and Insurance*.Newport New 15 (January 2019).

[28] อมร มะลาศรี. (2554). *การพัฒนารูปแบบการประเมินความเสียงทางการสึกษาสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[29] Mike, B. (2003). *Managing Change and Transition.* Harvard Business School Press.81-95, 200. Nutt,

[30] ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2552, มกราคม). *“การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.”*วารสาร Veridian E-Journal. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1,33 - 48.

[31] กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2553).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[32] ธนรัตน์ แต้วัฒนา. (2550). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง.* กรุงเทพฯ: ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[33] ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2552).*“การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร

[34] ประกอบ กุลเกลี้ยง และคณะ. (2550). *รูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอรัปชั่นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[35] ธงชัย ทองมา และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559, กันยายน - ธันวาคม).*การบริหารจัดการความเสี่ยงกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง: องค์การในยุคโลกาภิวัฒน์ The Risk Management with Change Management: Organization in The Age of Globalization.* วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University.ปีที่ 8 ฉบับที่ 3

ภาคผนวก

รายละเอียดการเตรียมบทความเพื่อส่งตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษา มศว

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

บทความที่รับตีพิมพ์ลงวารสารได้แก่ 1) นิพนธ์ต้นฉบับที่เป็นบทความวิจัย 2) นิพนธ์ปริทัศน์3) บทความวิชาการ 4) บทวิจารณ์เชิงวิชาการ โดยให้พิมพ์ผลงานด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวน10-12 หน้า

ส่วนประกอบของบทความวิจัยประกอบด้วยบทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

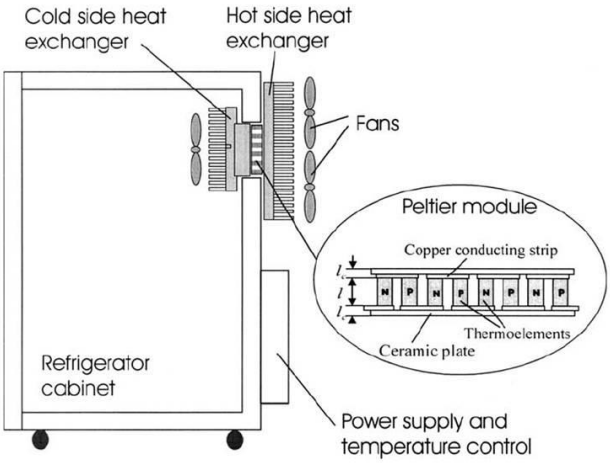
หมายเหตุ*: ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย*

ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

- **ขนาดกระดาษ**เอ 4
- **กรอบของข้อความ**ในแต่ละหน้าให้มีขอบเขตดังนี้จากขอบบนของกระดาษ1.25 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้วขอบซ้าย 1.25 นิ้ว และ ขอบขวา 1.0 นิ้ว
- **ระยะห่างระหว่างบรรทัด**หนึ่งช่วงบรรทัดของเครื่องคอมพิวเตอร์
- **ตัวอักษร** ใช้บราววัลเลียนิว(Cordia New)และพิมพ์ตามที่กำหนดดังนี้
  - **ชื่อเรื่อง** (Title)
    - ภาษาไทย ขนาด18point,กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - ภาษาอังกฤษ (ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่) ขนาด18point,กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
  - **ชื่อผู้เขียน (ทุกคน)**
    - ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย– อังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย
    - ที่อยู่ผู้เขียน ภาษาไทย– อังกฤษขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย
  - **บทคัดย่อ**
    - ชื่อ “บทคัดย่อ” และ “Abstract” ขนาด16 point, กำหนดชิดซ้าย ,ตัวหนา
    - ข้อความบทคัดย่อภาษาไทย ขนาด 14 point, กำหนดชิดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ข้อความบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ขนาด 14 point, กำหนดชิดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
  - **คำสำคัญ**(Keyword)ให้พิมพ์ต่อจากส่วนของบทคัดย่อ (Abstract) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 4-5 คำ ใช้ตัวอักษรภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ ขนาด 14point
  - **รายละเอียดบทความ**
    - หัวข้อใหญ่ขนาด 16 point, กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - หัวข้อรองขนาด 14 point, กำหนดชิดซ้าย, ตัวหนา
    - ตัวอักษรขนาด 14 point, กำหนดชิดขอบ, ตัวธรรมดา
    - ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
- **คำศัพท์** ให้ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
- **ภาพและตาราง** กรณีมีภาพและตารางประกอบ ชื่อภาพให้ระบุคำว่า **ภาพประกอบ**ไว้ใต้ภาพประกอบ

และจัดข้อความบรรยายภาพให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษชื่อตารางให้ระบุคำว่า **ตาราง**พร้อมทั้งข้อความบรรยายตาราง หัวตารางให้จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ และใต้ภาพประกอบหรือตารางให้บอกแหล่งที่มาโดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพประกอบหรือเส้นคั่นใต้ตาราง1 บรรทัด (ใช้ตัวอักษรขนาด 14point,ตัวปกติ)

ตัวอย่างภาพประกอบที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง



ภาพประกอบ1แสดงโครงร่างของตู้เย็นด้วยเทอร์โมอิเล็กตริก

ที่มา: Min, G.; & Rowe, D.M. (2006).Experimental evaluation of prototype thermoelectric domestic refrigerators.*Applied Energy*. 83: 133-152.

ตัวอย่างตารางที่นำมาอ้างและการบอกแหล่งอ้างอิง

ตาราง 1แสดงคุณสมบัติของการกันแดดของอุปกรณ์ในห้องสมุด

รูปแบบอุปกรณ์กันแดด	**ค่า** Transmitted Radiation Impact	**หมายเหตุ**
1. อุปกรณ์กันแดดติดตั้งภายในอาคาร : มูลี่สีเงิน (Inside Venetian Blind Reflective Aluminum)	0.45	ติดตั้งเรียบร้อยแล้ว
2. อุปกรณ์กันแดดติดตั้งภายนอกอาคาร : แบบเกล็ด (Outside Venetian Blind)	0.15	ดำเนินการติดตั้งในงานวิจัย

ที่มา: Olgyay Victor. (1992). *Design with Climate: Bioclimatic Approach to Architectural Regionalism*.New York: Van Nostrand Reinhold. 61-81.

- **การพิมพ์อ้างอิงที่แทรกในเนื้อหาของบทความ**

1) ใช้การอ้างอิงระบบลำดับหมายเลขโดยระบุลำดับหมายเลขอ้างอิงท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่นำมาอ้างอิง ให้เริ่มจากหมายเลข 1,2,3ไปตามลำดับที่อ้างอิงก่อน-หลัง โดยใช้เลขอารบิคอยู่ในวงเล็บใหญ่ เช่น มีค่า OTTV ไม่เกิน 50วัตต์ต่อตารางเมตร[1]ออกตามความในพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535[2]

2) ทุกครั้งที่มีการอ้างอิงซ้ำจะต้องใช้หมายเลขเดิมในการอ้างอิง

3)การอ้างอิงแทรกในตารางหรือในคำอธิบายตารางให้ใช้หมายเลขที่สอดคล้องกับที่ได้อ้างอิงมาก่อนแล้วในเนื้อเรื่อง

4)การอ้างอิงจากเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ ถ้ามีการอ้างอิงต่อเนื่องกันจะใช้เครื่องหมายยติภังค์ (hyphenหรือ -) เชื่อมระหว่างฉบับแรกถึงฉบับสุดท้ายเช่น [1-5] แต่ถ้าอ้างอิงเอกสารที่มีลำดับไม่ต่อเนื่องกันจะใช้เครื่องหมายจุลภาค (comma หรือ ,) เช่น [4,8,12]

- **การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ**

1) เอกสารอ้างอิงทุกลำดับจะต้องมีการอ้างอิงหรือกล่าวถึงในบทความ

2) ต้องพิมพ์เรียงลำดับการอ้างอิงตามหมายเลขที่กำหนดไว้ภายในวงเล็บใหญ่ที่ได้อ้างอิงถึงในบทความโดยไม่ต้องแยกภาษาและประเภทของเอกสารอ้างอิง

3) หมายเลขลำดับการอ้างอิงให้พิมพ์ชิดขอบกระดาษด้านซ้ายถ้ารายละเอียดของเอกสารอ้างอิงมีความยาวมากกว่าหนึ่งบรรทัดให้พิมพ์ต่อบรรทัดถัดไปโดยย่อหน้า (โดยเว้นระยะ 7 ช่วงตัวอักษรหรือเริ่มพิมพ์ช่วงตัวอักษรที่ 8

การจัดพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความจะแตกต่างกันตามชนิดของเอกสารที่นำมาอ้างอิงให้จัดพิมพ์ตามข้อแนะนำ ดังนี้

1. **อ้างอิงจากหนังสือ** ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*.//ครั้งที่พิมพ์.(ถ้ามี)//เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

[1] ไพจิตร ยิ่งศิริวัฒน์. (2541).*เนื้อดินเซรามิกส์*.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

[2]Kotler Philip; & Gary Armstrong. (2003). *Principles of Marketing*.9th Ed. Boston: McGraw-Hill.

2. **อ้างอิงจากวารสาร**ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อ/ชื่อสกุลผู้เขียนบทความ.//(ปี,/วัน/เดือน).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร*.//ปีที่(ฉบับที่):/หน้าที่อ้าง.

ตัวอย่าง

[3]ชัยรัตน์ นิรันตรัตน์. (2553, มกราคม-มิถุนายน).นอนกรน..การหายใจติดขัดขณะหลับ.*วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.2(3):1-13.

[4] Doran, Kirk. (1996, January).Unified Disparity: Theory and Practice of Union Listing.*Computer in Libraries*. 16(1): 39-42.

3. **อ้างอิงจากเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ/หนังสือรวมบทความวิชาการ**ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้เขียน.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความหรือชื่อตอน.//ใน//*ชื่อหนังสือ*.//ชื่อบรรณาธิการหรือชื่อผู้รวบรวม (ถ้ามี).//หน้าที่ตีพิมพ์บทความหรือตอนนั้น.//ครั้งที่พิมพ์.//สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

[5] แม้นมาสชวลิต, คุณหญิง. (2526). การก้าวเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด.ใน*เอกสารการสัมมนาทางวิชาการเรื่องก้าวแรกของการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด*. หน้า 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[6] Tichner, Fred J. (1981). Apprenticship and Employee Training. In *The New Encyclopedia Britannica, Macropedia, V.1*. pp. 1018-1023. Chicago: Encyclopedia Britannica.

4. **อ้างอิงจากปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์**ใช้รูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*.//ชื่อปริญญา (สาขาหรือวิชาเอก).//เมืองที่พิมพ์:/หน่วยงาน.//ถ่ายเอกสาร.

ตัวอย่าง

[7]สิริสุมาลย์ ชนะมา. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาสังคมศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[8] PatamapornYenbamrung. (1992). *The Emerging Electronic University: A Study of Student Cost-Effectiveness*.Dissertation, Ph.D. (Library and Information Science). Austin: Graduate school The University of Texas at Austin.Photocopied.

5. **อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์**ใช้รูปแบบดังนี้

ข้อมูลจากหนังสือออนไลน์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์หรือปีที่สืบค้น).//*ชื่อเรื่อง*.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.//สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี(หรือ Retrieved/เดือน/วัน/ปี),/จาก(from)/ชื่อเว็บไซต์

ตัวอย่าง

[9] ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). *กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*.สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2544, จาก http://www.qa.mua.go.th/Thai/seminar_document.htm

[10] Davies, J. Eric; Wisdom, Stella; & Creaser, Claire. (2000). *Out of Sight but Not Out of Mind: Visually Impaired People's Perspectives of Library and Information Services*. Loughborough: LISU. Retrieved September 20, 2003, from www.lboro.ac.uk/departments/dils/lisu/public.html

ข้อมูลที่เป็นบทความจากวารสารออนไลน์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์,/วันเดือนของวารสารหรือปีที่สืบค้น).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร*.//ปีที่(ฉบับที่):/หน้า(ถ้ามี).//สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี(หรือ Retrieved/เดือน/วัน,/ปี),/จาก(from)/ชื่อเว็บไซต์

ตัวอย่าง

[11] พิษณุกล้าการนา. (2545,พฤษภาคม-มิถุนายน).เตรียมรับมือกับภาวะโลกร้อน. *หมออนามัย*. 11(6). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2546, จาก http://moph.go.th/ops/doctor/backreport.htm

[12] Bearman, David. (2000, December).Intellectual Property Conservancies.*D-Lib Magazine*. 6(12). Retrieved June 30, 2002, from http://www.dlib.org/dlib/december/bearman/12bearman.html

ใบนำส่งบทความ
(โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วน)

เรียน บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ – สกุล .....

สถานศึกษา

มหาวิทยาลัย ..... คณะ .....

หลักสูตร ..... ระดับการศึกษา .....

สถานที่ทำงาน

.....

ตำแหน่ง .....

โทรศัพท์ที่ทำงาน..... โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร.....E-mail……..Line ID……..

มีความประสงค์ขอส่งบทความเรื่อง

ชื่อบทความ.....

.....

.....

เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร

☐ วารสารบริหารการศึกษา มศว

กองบรรณาธิการสามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ที่☐ สถานที่ทำงานที่ระบุข้างต้น ☐ ที่อยู่ดังต่อไปนี้

.....

โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร..... E-mail …….....

และในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ กองบรรณาธิการสามารถติดต่อบุคคลดังต่อไปนี้

ชื่อ – สกุล .....

โทรศัพท์.....

โทรสาร..... E-mail……

มีความเกี่ยวข้องเป็น.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์และเผยแพร่ที่ใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วัน.....เดือน.....ปี.....

กรุณาส่งใบสมัคร

ไปยัง กองบรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110โทรศัพท์ 081-3165572, 02-6495000 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], สมชาย เทพแสง[2],สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[3], ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[4](14)

Tanyamai Chalamkate[1], Somchai Thepsaeng[2], Somboon Burasirirak[3],Theeraphab Phetmalaikul[4](14)

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

[3]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

[4]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

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)

สมชาย เทพแสง[1],(14)

SomchaiThepsaeng, (14)

[1]หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)

[1]Head Department of Educational Administration Faculty of Education Srinakharinwirot University(14)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

คำสำคัญ:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Abstract (16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Keywords:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทนำ/Introduction (16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เนื้อเรื่อง ทฤษฎี(ในส่วนนี้ควรสรุปเป็นกรอบทฤษฎีให้ได้) (16)

(14).....

การปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

การนำไปใช้/การบูรณาการ/แนวคิด/บทวิเคราะห์(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

สรุปและอภิปราย

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เอกสารอ้างอิง/References (16)

(14).....

การส่งบทความ

ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับที่เป็น Microsoft Word for Windows มาทางอีเมล์ somburak62@gmail.comเพื่อพิจารณาบทความเบื้องต้น ทั้งในเรื่องของรูปแบบบทความตามแบบฟอร์มของวารสาร จำนวนหน้า 10-12 หน้า และเนื้อหาของบทความ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทความ (นอกเหนือจากนั้นให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกองบรรณาธิการเป็นผู้พิจารณา) หลังจากได้รับการตอบรับจากบรรณาธิการวารสารแล้ว ให้ผู้เขียนได้กรอกใบนำส่งบทความมาทางอีเมล์ somburak62@gmail.comก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นให้ส่งใบนำส่งบทความฉบับจริงมาที่ บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทรศัพท์ 02-6495264, 02-6495000 ต่อ 15536 หรือ 081-3165572 ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอทราบรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

หลักเกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. บทความนั้น ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ในระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน

2. ต้องระบุชื่อบทความ ชื่อ-นามสกุลจริงของผู้เขียนบทความ เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เบอร์โทรศัพท์ พร้อมวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานของผู้เขียนอย่างชัดเจน

3. เนื้อหา บทความ หรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

4. ผู้ส่งบทความต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมในการส่งบทความ 3,000 บาท ต่อ 1 บทความ พร้อมกับส่งต้นฉบับบทความมาที่อีเมล์ somburak62@gmail.com พร้อมใบนำส่งบทความ ซึ่งจะไม่มีการคืนเงินไม่ว่าบทความจะได้รับการตีพิมพ์หรือไม่

5. บรรณาธิการจะออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ก็ต่อเมื่อบทความผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยใช้ Double-blind peer-review และผู้ส่งบทความได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. บทความที่ไม่ผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนทราบและจะไม่ส่งต้นฉบับคืนผู้เขียน

7. เพื่อแสดงให้เห็นว่าวารสารบริหารการศึกษา มศว มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาในการเป็นแหล่งเผยแพร่บทความ 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