วารสาร

บริหารการศึกษา มศว

วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 16 ฉบับที่ 31 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2562

SWU Educational Administration Journal

Vol.16 No. 31 July – December 2019

ISSN 1685-2257

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 16 ฉบับที่ 31 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2562
SWU Educational Administration Journal
Vol.16 No. 31 July – December 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
นางสาวจิราภรณ์ ปกรณ์
นางสาวสมวรรณ เอี่ยมวิจิตร์
นางสาวปาริฉัตร นอกตาจั่น

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

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยอิทธิพลของเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงภาคประชาชนต้องปรับตัวเองด้วยเช่นกัน ด้วยอิทธิพลของเทคโนโลยี ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่มีผลกระทบและการปรับตัวของมวลมนุษย์ในโลกใบนี้ อาทิ การเกิดโรคอุบัติใหม่ เหตุการณ์ความรุนแรงต่างๆ ที่เกิดขึ้น อาทิ การกราดยิง การขับรถพุ่งชน การก่อวินาศกรรม ทำให้ประชาชนผู้บริสุทธิ์จำนวนมากเกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่รุกคืบใกล้ตัวเราเข้ามาทุกวัน อาทิ ปัญหาฝุ่นจิ๋ว PM 2.5 เป็นต้น สิ่งที่ทำได้คือ การวางแผนเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าน่าจะเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหาดังกล่าวได้ และเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหา คือ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของทุกภาคส่วนในสังคมมาร่วมมือช่วยกันป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารทางการศึกษาที่มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้สนใจทุกระดับในการนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาตนเองต่อไป

ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์
บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

บรรณาธิการแถลง

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษา มศว โดยออกปีละ 2 ฉบับ ปัจจุบันการดำเนินการจัดทำวารสารมาถึงปีที่ 16 แล้ว โดยที่วารสารฉบับนี้เป็นปักษ์สอง ฉบับที่ 31 กรกฎาคม – ธันวาคม 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
การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ว่าที่ ร.อ. สมชาย แก้วเจริญ	1
รูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สันติชัย ใจชุ่มชื่น	13
กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	ปณิชา ม่วงภูเขียว	27
รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ฉวีวรรณ เฟื่องทอง	40
การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร	นพมาศ พุ่มฉวี	53
การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	อดิศร ดีปานธรรม	66
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก	ฉวีวรรณ แผ่วตะคุ	76
ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	อรอุษา วงศ์จรัสเกษม	88
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	วรพล เจริญวัย	101
อนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2561-2571)	วงเดือน มุ่งชู	115
ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	ปวีณา คำมูล	126
การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5	วิกร ยิ้มย่อง	139

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	ชื่อผู้วิจัย	หน้า
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	ปิยธิดา ทาปลัด	149
ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้	สุจิตรา เพียรรุ่งเรือง	163
อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	เริงรณ ล้อมลาย	176
ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ	ธัญญรัตน์ คำเพราะ	189
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้	พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ	202
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู ศึกษาเฉพาะกรณี : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์	วีรกิจ ยอดนาม	218
การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	สาวิตรี เพ็ชรรัตน์	231
สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์	ชนินันท์ ยอดนาม	245
ภาคผนวก		257

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP MODEL OF BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATORS

ว่าที่ ร้อยเอก สมชาย แก้วเจริญ[1]รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์[2]ดร.สมชาย เทพแสง[3]

Somchai Kaewcharoen [1],Thasana Swaengsakdi [2] ,Somchai Thepsaeng [3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : July 10,2019

Revised : August 2,2019

Accepted : September 20,2019

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแนวทางจากขั้นตอนที่ 1มาร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อหาความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นขั้นตอนที่ 4ประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องและความเหมาะสมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ 2) การวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 9 ข้อ 3)

การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ 4) การสื่อสาร จำนวน 8 ข้อ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 10 ข้อ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ รวมข้อย่อย 55 ข้อ

2. การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ค่าเฉลี่ยโดยรวม มีการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

The research entitled “The Development of Strategic Leadership Model of Basic Education School Administrators” had the objectives to develop a strategic leadership model of basic education School administrators and assess the feasibility and utilization of the strategic leadership model of basic education School administrators. The research was conducted in 4 steps as follows. Step 1: Studying related document and research and interviewing with 5 experts. Step 2: Drafting a strategic leadership model of basic education School administrators. The researcher used the guidelines for building the model from Step 1 to drafting the strategic leadership model of basic education School administrators. Then 5 experts were asked to examine the content validity of the model. It yielded the Index of Item–Objective Congruence : IOC of 0.80 – 1.00. Step 3: Developing the strategic leadership model of basic education School administrators. The research arranged for a Focus Group Discussion in which 10 experts participated to find the accuracy and appropriateness of the strategic leadership model of basic education School administrators. The results of the focus group discussion were used to improve the model to make itmore appropriate. Step 4: Assessment feasibility and utilization of strategic leadership model of basic education School administrators. Data were collected from the target group, i.e. 30 basic education School administrators under PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. They were selected by purposive sampling. The data were analyzed with mean and standard deviation.

The research results found as follows.

1. The strategic leadership model of basic education School administrators found that the model was accurate and appropriate, consisting of 6 factors: 1) Using strategic thinking,10 items, 2) Strategic planning, 9 items, 3) Having visions, 9 items 4) Communication, 8 items, 5) Building organizational culture, 10 items, 6) Having human relationships, 9 items; totally 55 items.

2. The assessment of the feasibility and utilization of the strategic leadership model of basic education School administrator found that the feasibility as a whole was at the highest level. When considered as individual

aspects found that all were at the highest level. They were arranged in descending order of mean as follows: Using strategic thinking, Having human relationships, Building organizational culture, Strategic planning, Communication and Having visions respectively.

Keywords: The Development of Model ; Strategic Leadership

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้น การที่จะพัฒนาประเทศชาติ ต้องพัฒนาประชาชน โดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ต้องการ การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม องค์การหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จคือคุณภาพของการศึกษา [1] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 54 ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษา 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้มีคำสั่งไว้ในข้อ 3 ว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” [2] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านต่างๆ โดยการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูป 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน [3]

ผลการพัฒนาการศึกษาไทยในการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา ขีดความสามารถด้านการศึกษาของประเทศไทย เมื่อเทียบกับนานาประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน ประเทศไทยมีอันดับลดลง (IMD)และผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีโลก (WFF) สมรรถนะด้านการศึกษาของประเทศไทยในเวทีสากล ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งจากผลการประเมินความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประยุกต์ใช้ และผลสัมฤทธิ์ ระดับชาติ (O-NET)อยู่ในเกณฑ์ต่ำยังไม่เป็นที่น่าพอใจนอกจากนี้ สมาคมนานาชาติเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (The International Association for Evaluation of Educational Achievement: IEA) ได้ศึกษาแนว โน้มของการศึกษาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (Trends in International Mathematics and Science Study: TIMSS 2015) โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างปี 2011-2015 มีสมาชิกเข้าร่วม 49 ประเทศ คะแนนเฉลี่ยนานาชาติกำหนดไว้ที่ 500 คะแนน สรุป ผลประเทศไทย คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ อยู่อันดับที่ 26 และเมื่อเปรียบเทียบ กับผลการประเมินโครงการ TIMSS 2011 คะแนนลดลงทั้งสองวิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ จาก 458 คะแนนเหลือ 431 คะแนน และวิชาวิทยาศาสตร์ จาก 472 คะแนน เหลือ 456 คะแนน [4]

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาลจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.

2560–2564) ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในระยะ 5 ปี ด้านการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) ให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง2) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และ 3) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาคนและแรงงาน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579ซึ่งยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึงทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเด็นภายในประเทศ เช่น คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมโดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา[5]

จากที่กล่าวมานั้น จะเป็นไปไม่ได้หากสถานศึกษานั้น ยังขาดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารงานจนประสบความสำเร็จให้ถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา จึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหาร เพียงใดนั้น จะต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ทัศนา แสวงศักดิ์[6] ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับผู้นำมีความสำคัญในการทำงาน ผู้นำพร้อมที่จะนำทุกคนให้ก้าวไปข้างหน้า ปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เข้าใจหน่วยงาน เห็นใจผู้ร่วมงาน ประสานประโยชน์ของหน่วยงานและผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับสมชาย เทพแสง[7] ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการเผชิญกับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง โดยผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจให้แก่บุคลากรเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรค เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ สรายุทธ์ เศรษฐขจร[8] สรุปว่า ภาวะผู้นำในองค์การ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทีมงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวจูงใจให้ทีมงามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ผู้บริหารในยุคปัจจุบัน จึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การผู้นำหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน[9]ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางวิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษาทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำที่ทำการบริหารจัดการโดยมีความยืดหยุ่นและเสริมอำนาจให้กับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์[10]ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีบทบาทหลายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยผ่านผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ และช่วยให้องค์การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[11] ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการความสามารถที่จะปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การมาบริหารจัดการให้งานราบรื่นโดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่ซับซ้อน ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เข้มแข็ง [12] ส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ มีการนำหลักมนุษย์สัมพันธ์ในการสร้างเครือข่ายการทำงาน [13] สนับสนุนให้การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลใน

องค์การและนอกองค์การ[14] โดยเฉพาะมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน [15] และเน้นการบริการอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ [16]

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสารการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อวงการบริหารการศึกษาจะได้ข้อค้นพบและช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เอกสารงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบสำคัญและการนำไปใช้ในสถานศึกษา ศึกษารายงานกรณีตัวอย่าง(ศึกษาสภาพจริง) จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาวิเคราะห์ รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open Ended) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง และจดบันทึกใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละ 60 นาที ต่อจากนั้นจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแนวทางของการร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่างขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสาร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ ต่อจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่าได้ค่า IOC = .80 – 1.00 ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อหาความ

เหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ถูกต้องประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 55 ข้อย่อยได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ 2) การวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 9 ข้อ 3) การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ 4) การสื่อสาร จำนวน 8 ข้อ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 10 ข้อ และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสารและด้านการมีวิสัยทัศน์

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้องและความเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสาร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ6) การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในยุคของการบริหารโรงเรียนสมัยใหม่ จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียนนำมาวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดค้นหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรได้เป็นอย่างดีมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถมองเห็นภาพรวมและมองเห็นภาพอนาคต ของโรงเรียนว่าจะไปในทิศทางใด เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก สอดคล้องกับแนวคิดของกัณฑ์กณัฐ สุวรณรัชภูมิ์[17]ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์การ เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มีการกำหนดทิศทางขององค์การ มีการวางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จลงได้จำเป็นต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเน้นแบบสองทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการสร้างเครือข่ายในการทำงาน สนับสนุนให้การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างวัฒนธรรม

องค์การที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง และ ทัศนา แสวงศักดิ์ [18] ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงเป้าหมาย เพื่อนำบุคลากรในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขณะเดียวกันมีการใช้แรงจูงใจเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรเกิดความประทับใจ รวมถึงเทคนิคในการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว เป็นผลให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรรณ รักเลี้ยง [19] ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีคุณลักษณะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์การ รู้จุดแข็งจุดอ่อน มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึก การสื่อสาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสาร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ6) การมีมนุษยสัมพันธ์

อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ นับว่ามีความสำคัญเพราะการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์จะทำงานในลักษณะบูรณาการโดยมีการคิดอย่างเป็นกระบวนการครบทุกขั้นตอนจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์การทำงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต สามารถกำหนดกลยุทธ์หรือทางเลือกที่ดีที่สุด สร้างสรรค์และค้นหาแนวทางหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนกระตุ้นและใช้แรงจูงใจให้บุคลากรคิดกิจกรรมและโครงการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน สร้างพลัง ร่วมคิดร่วมทำงานกับบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นโดยมุ่งความสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสอดคล้องกับแนวคิดของ เทื้อน ทองแก้ว[20] ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดเชิงกลยุทธ์ว่า ช่วยเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จ ส่งเสริมการพัฒนาการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ล่วงหน้าอย่างชัดเจน เรียนรู้ที่จะมองอนาคตของตนเองและสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ ช่วยลดการกระทำที่ไม่จำเป็น การเสียพลังงานและทรัพยากรต่าง ๆ ไปโดยเปล่าประโยชน์ ช่วยทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนที่ไม่รู้จักการคิดเชิงกลยุทธ์

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ นับว่ามีความสำคัญที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนกลยุทธ์สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษาและวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตัดสินใจคาดการณ์ผลลัพธ์ มีประเมินทางเลือก และมีการเตรียมการป้องกันในการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาไกรวรรณ ปุณขันธ์ [21] สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเนื่องจากการที่องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคตส่งผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์การได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทำให้การบริหารงานมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมองภาพอนาคตมากำหนดวัตถุประสงค์และพันธกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ตลอดจนเผยแพร่ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญยธรณ์ สุภัคเลิศ [22] ที่สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์สามารถมองการณ์ไกลอย่างสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อม และนำสิ่งที่ได้จากการสังเคราะห์ผ่านการวิเคราะห์นั้นมาคาดการณ์อนาคตได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งมีการกำหนดทิศทาง ระบุเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการสื่อสารนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงประเด็นจะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร เพราะการสื่อสารนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสอดคล้องกับแนวคิดของธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อรัณยกานนท์ [23] สรุปว่า การสื่อสารมีความสำคัญในการบริหาร เนื่องจากในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินงานมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้สำเร็จและในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นจะต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลได้รับทราบวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ การสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารรวมทั้งบุคคลต่าง ๆในองค์การอันจะทำให้สามารถขจัดปัญหาระหว่างบุคคลในองค์การและช่วยสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงระดับจากมากไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปขององค์การให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยเน้นความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัณณา ยาวิราช [24] สรุปว่า ในยุคปัจจุบันมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ผู้นำขององค์การหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยเริ่มจากการมีคุณสมบัติ คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ วูทตันและฮอร์น (Wootton& Horne)[25] สรุปว่า ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์และการคิดอื่น ๆ ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นต้นและที่มีความสำคัญมาก

ที่สุด 2 ประการคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการคิดเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของประยงค์ เนาวบุตร [26] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถในการดำเนินกิจการให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ชัดแจ้งและเหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการเพื่อทำให้การดำเนินกิจการบรรลุผลสำเร็จสูงสุดและได้เปรียบคู่แข่ง

โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในลำดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากที่สุดถือเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของคนและองค์การในยุคการแข่งขันสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [27] ได้ให้ความเห็นว่า การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นทักษะของการคิดที่เน้นแข่งขัน โดยมีเป้าหมายมุ่งสู่เส้นชัยภายใต้ความไม่แน่นอน ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนี้ การคิดเชิงกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากบุคลากรนั้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงปรารถนาในการบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด รองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีความสุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงความจริงใจ ให้การช่วยเหลือบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูบุคลากร ซึ่งเป็นการสร้างพลังเชิงบวกใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน เพราะมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน และจะทำให้การบริหารงานเกิดความราบรื่น บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างลงตัว เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรรณ รักเลี้ยง [28] สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์จัดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากมีหลักการและทฤษฎีที่เป็นข้อความรู้ และการนำหลักการหรือทฤษฎีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยเทคนิควิธีการซึ่งถือเป็นศิลปะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การที่ผู้นำจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและหมั่นฝึกฝนเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญจนสามารถนำหลักการที่เป็นข้อความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเป็นธรรมชาติ ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลโดยทั่วไป จึงทำให้การบริหารราบรื่น และก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์การ

ตลอดจนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับที่สาม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ผู้บริหารสร้างความเชื่อ หรือค่านิยมให้บุคลากรยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารกระตุ้นและผลักดันเพื่อส่งเสริมความเชื่อ ค่านิยมขององค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การร่วมกันจนเกิดวัฒนธรรมองค์การคุณภาพในสถานศึกษา บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความเต็มใจนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิลันธนานนท์ [29]กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะมีเหตุผลหลายประการ เช่น ทำให้บุคคลในองค์การได้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ เป็นตัวแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงและความคงอยู่ต่อเนื่องขององค์การได้ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้บุคคลในองค์การ สามารถรู้ความเป็นมาและเป็นไปขององค์การ เมื่อมีความสับสนเกิดขึ้นแก่องค์การและที่สำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ จะมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลในองค์การมีความสนใจ

กระตือรือร้นในการทำงานของตนได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสนใจและมีความประทับใจต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคคลในองค์การก็ดีหรือการมีวิสัยทัศน์ของบุคคลก็ตาม ตลอดจนการให้เกียรติยกย่องแก่บุคคล การมีวัฒนธรรมเช่นนี้ย่อมแสดงถึงองค์การมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญและให้รางวัลต่อคนเหล่านั้น นอกจากนั้น ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ยังใช้เป็นหลักที่ชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้เพราะวัฒนธรรมองค์การจะเป็นค่านิยมหลักที่สมาชิกขององค์การส่วนใหญ่เชื่อถือและปฏิบัติตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลในการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์โดยการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดหรือกลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กระตุ้นและใช้แรงจูงใจให้บุคลากรคิดกิจกรรมและโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจยกย่องเชิดชูบุคลากร สร้างความสุขและความพึงพอใจสร้างพลังเชิงบวก สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การช่วยเหลือบุคลากรตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จัดบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น อาชีวศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2560). การนิเทศการศึกษาร่วมสมัย. ใน*ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*.หน้า176. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562).*นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562*.สืบค้นเมื่อ20 มิถุนายน 2562,จาก https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf

[3] สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน*หลักบริหารการศึกษา*. หน้า 71. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

[4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562).*แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560– 2579*.สืบค้นเมื่อ20 มิถุนายน 2562, จากhttp://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562).*นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562*.สืบค้นเมื่อ27 มิถุนายน 2562, จากhttps://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf

[6] ทัศนา แสวงศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงาน. ใน*หลักวิชาชีพทางการศึกษา*.หน้า 71. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

[7] สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ.ใน*หลักวิชาชีพทางการศึกษา*.หน้า 59.กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่งจำกัด.

[8] สรายุทธ์ เศรษฐขจร. (2559,มกราคม–มิถุนายน 2559).เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำในองค์การยุคการเปลี่ยนแปลง.*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*.8(1) : 63–67.

[9] เนตร์พัณณา ยาวิราช.(2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (Leadership and Strategic Leader)*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:บริษัททรัปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

[10] Hitt, M. & Ireland, R. &Hoskisson, R.E. (2007). *Strategic Management : Competitiveness And Globalization*.7thEd. Ohio : Thomson/South Western.

[11] Huey, J. (1994, February). The New Post-Heroic Leadership.*Fortune*.21(1) :42–50.

[12] Hitt, M. & Ireland, R. (2002, August). The Essence of strategic Leadership : Managing Human and Social Capital.*Journal of Leadership and Organizational Studies*.3(2) : 34–36.

[13] Denis, J. L, Lamothe, L. & Langley, A. (2001, August). The Dynamics of Collective Leadership and Strategic Change in Pluralistic Organizations.*Academy of Management Journal*.44(4) : 809–837.

[14] Maguire, S. & Hardy, C. (2006, January). The emergence of new global institutions: A discursive Perspective.*Organization Studies*.27(1) : 7–29.

[15] Kunda,G. (1992). *Engineering Commitment in a High-Tech Corporation*.Philadel – phia : Temple University Preis.

[16] Taylor, F. (1991). *Principles of Scientific Management*. New York : Harper Collins.

[17] กัณฑ์กณัฐ สุวรณรัชภูม์. (2556).*การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[18] สมชาย เทพแสง และทัศนา แสวงศักดิ์. (2552).*ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน.* ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[19] ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

[20] เทื้อน ทองแก้ว. (2555).*การพัฒนาวิสัยทัศน์ : หลักการและแนวปฏิบัติ*.สืบค้นเมื่อ10 มิถุนายน 2562, จากเข้าถึงได้จาก htpp://www.arit.dusit.ac.th/km/wp- content/uploads/2010/11/vision-dev.pdf

[21] พระมหาไกรวรรณปุณขันธ์. (2552).*ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม.* วิทยานิพนธ์ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.ถ่ายเอกสาร.

[22] ธัญยธรณ์ สุภัคเลิศ. (2559). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*.ปริญญานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

[23] ธนาชัย สุขวิณิช และพรชัย อรัณยกานนท์. (2557).*การบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

[24] เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (Leadership and Strategic Leader).* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:บริษัททรัปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

[25] Wootton, Simon, & Horne, Terry. (2010). *Strategic thinking :A nine step approach to strategy and leadership for managers and marketers*. 3rdEd. Hong Kong :Kogantege.

[26] ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน*ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน้า 11-12.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[27] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557).*การคิดเชิงกลยุทธ์*.กรุงเทพฯ:ซัคเซส มีเดีย.

[28] ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2555).*ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

[29] เมธี ปิลันธนานนท์. (2555). วัฒนธรรมองค์การ. ใน*สารนุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.* หน้า 7. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

รูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

A MODEL OF INNOVATION MANAGEMENT FOR EXCELLENCE IN GENERAL EDUCATION PRIVATE SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION

สันติชัย ใจชุ่มชื่น[1], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี[2],ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Santichai Jaichumchuen[1], Paradee Anannawee[2], Charoenwit Sompongtam[3]

[1]นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

Received : March 21,2018

Revised : April 26,2018

Accepted : June 6,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) สร้างรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน 2) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยกลุ่มผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญด้วยการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ มี 50 ประเด็น 2) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มี 45 ประเด็น 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร มี 45 ประเด็น 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 45 ประเด็น 5) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน มี 45 ประเด็น 6) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มี 45 ประเด็น และ 7) ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษา มี 45 ประเด็น โดยในองค์ประกอบแต่ละด้านมีกระบวนการบริหาร

จัดการตามหลักวงจรคุณภาพ 4 ขั้นตอน และ 15 ขั้นย่อย ประกอบด้วย 1) การวางแผน มี 6 ขั้นย่อย 2) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มี 4 ขั้นย่อย 3) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน มี 2 ขั้นย่อย และ 4) การแก้ไขพัฒนาระบบ มี 3 ขั้นย่อย รวมทั้งหมด 320 ประเด็น

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารนวัตกรรม, ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ

Abstract

This study aimed to develop and validate the model of innovation management for excellence in general education private schools under The Office of Private Education Commission. The method of this study comprised of two steps; 1) Design the model of innovation management for excellence in general education private schools under The Office of Private Education Commission using Delphi Technique to get results from opinions of seventeen experts; and 2) Validating the model of innovation management for excellence in general education private schools under The Office of Private Education Commission using Focus Group Technique. The statistics used for this study were Percentage, Median, Interquartile Range.

The findings were found that;

1. The model of innovation management for excellence in general education private schools under The Office of Private Education Commission consist of 7 elements: 1) Development of students outcome, with 50 issues; 2) Development of administrators' leadership and good governance, with 45 issues; 3) Development of teachers and staffs, with 45 issues; 4) Development of curriculums and learning activities, with 45 issues; 5) Development of school management, with 45 issues; 6) Development of supporting environment for learning and innovation, with 45 issues; and 7) Development of academic cooperation network, with 45 issues, while each element consist of 4 steps with 15 sub-steps of Quality Cycle process: 1) Plan, with 6 sub-steps; 2) Do, with 4 sub-steps; 3) Check, with 2 sub-steps; and 4) Act, with 3 sub-steps, in total 320 issues.

2. The model of innovation management for excellence in general education private schools under The Office of Private Education Commission validation result was found that this model was suitable and possible for implementation.

Keywords : model, innovation management, excellence in general education private school

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 มีความจำเป็นที่จะต้องบริหารนวัตกรรมสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สอดคล้องกับประเทศไทยที่จำเป็นต้องก้าวเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การใช้และต่อยอดองค์ความรู้ การให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม [1] โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีจุดมุ่งหมาย คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัต ภายใต้สังคมแห่งปัญญา สังคมแห่งการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ [2] ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้มีข้อเสนอแนะว่ากรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ และระบบสนับสนุน [3] ลักษณะเด่นของกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การสอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก การไปไกลกว่าสาระวิชา การเรียนรู้ด้วยตัวผู้เรียนโดยตรง การร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน การเรียนรู้ด้วยการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเรียนรู้เฉพาะคน และกระบวนทัศน์ใหม่แห่งการประเมินผล [4] จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 มาตรา 64 และมาตรา 65 ที่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบและบุคลากรทางการศึกษา จากความสำคัญของนวัตกรรมดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา [5]

สำหรับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศในระดับมาตรฐานโลก ซึ่งมีรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดกรอบแนวคิดด้านการจัดการศึกษาเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence (EdPEx) เพื่อช่วยให้มีการทำความเข้าใจและปรับใช้ในวงการศึกษาเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน โดยยึดหลักการดำเนินงานเชิงระบบสู่ความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล [6] มีค่านิยมหลักและแนวคิดที่เป็นความเชื่อและพฤติกรรมที่ฝังลึกในองค์การที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ภายใต้กรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมโดยบรูณาการเข้าไว้ในการปฏิบัติงานประจำวัน โดยมีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการช่วยเกื้อหนุน จนเกิดผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดา สามารถเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่นได้

การศึกษาเอกชนได้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้จัดให้มีการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยมีการบริหารด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบริหารที่เน้นคุณภาพของความเป็นเลิศ และคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพให้เป็นพลโลกที่สมบูรณ์ [7] จากแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่มาตรฐานสากลเน้นคุณภาพที่มีความเป็นเลิศ สู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยแนวคิดเชิงนวัตกรรม โดยใช้หลักการ แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือพัฒนาต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้บรรลุเป้าหมายที่ระดับคุณภาพสูงสุด สามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่โรงเรียนอื่นได้ ซึ่งในปัจจุบันยังไม่พบการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ผู้วิจัยจึงศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

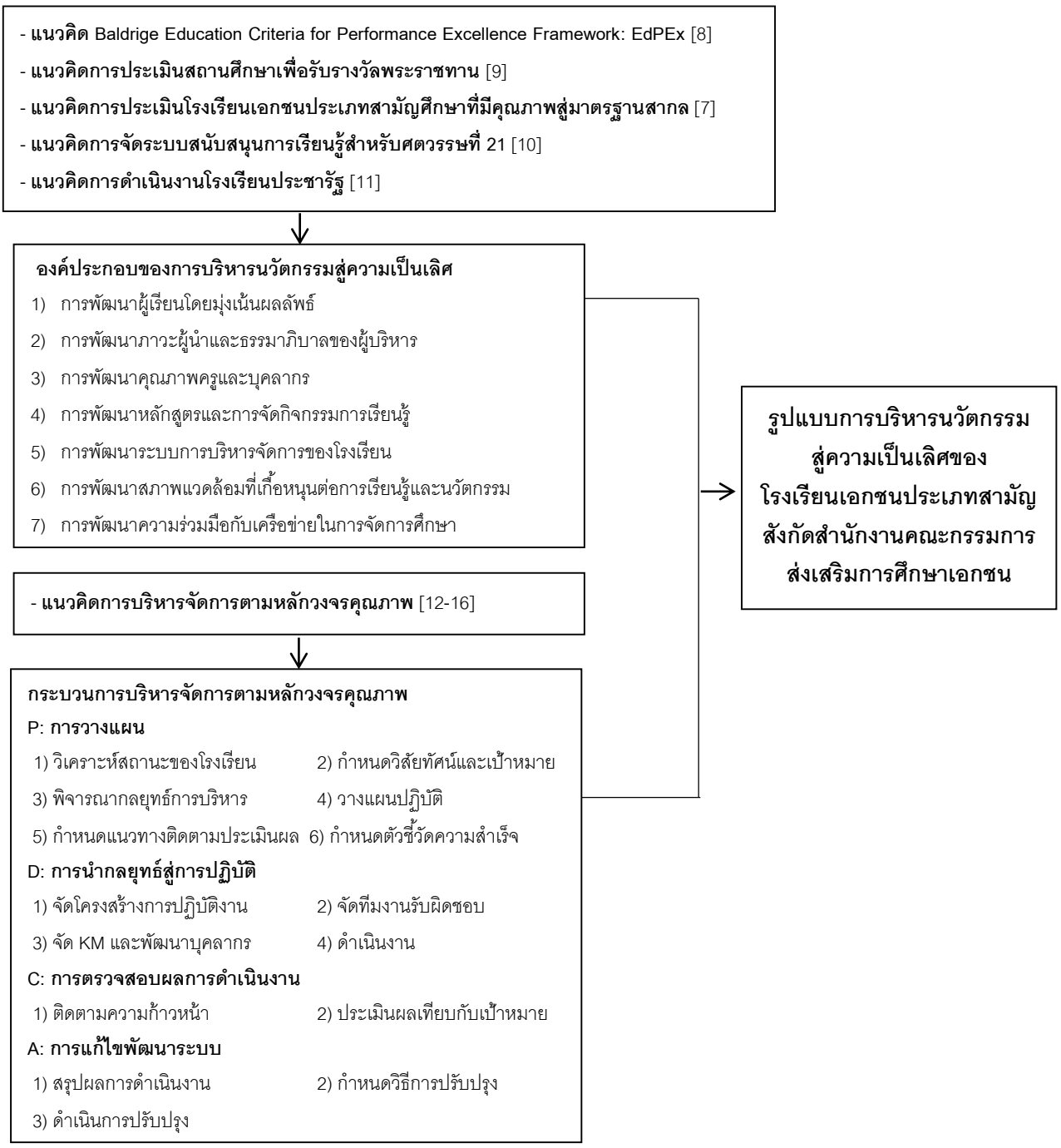
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย มีองค์ประกอบดังนี้

1. **ผู้ให้ข้อมูลหลัก** ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ที่มีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดคงที่ [17] ด้วยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ 1) เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 5 ปีขึ้นไป 4) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่รับผิดชอบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ และ 5) เป็นผู้มีงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ชุด ดังต่อไปนี้

2.1 **แบบสอบถามรอบที่ 1** ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยมีข้อคำถามการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 7 ด้าน ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการตามหลักวงจรคุณภาพ 4 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยจัดทำเป็นแบบสอบถามรอบที่ 1 จำนวน 8 ข้อ โดยแจ้งผู้เชี่ยวชาญทราบล่วงหน้าและจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน

2.2 **แบบสอบถามรอบที่ 2** ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่วิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ โดยพยายามคงรูปภาษาสำนวนเดิมไว้ จากนั้นจำแนกเป็นรายข้อ หากข้อความใดมีเนื้อความที่ใกล้เคียงกันนำมาไว้ในข้อเดียวกัน แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดช่องเหตุผลเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับที่ 2 จำนวน 320 ข้อ ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมจำนวน 17 คน

2.3 **แบบสอบถามรอบที่ 3** ผู้วิจัยได้นำคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อ โดยคัดเลือกข้อความที่ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.5 ลงมา [18] ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามรอบที่ 3 จำนวน 320 ข้อ ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมจำนวน 17 คน โดยระบุค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไว้ในแบบสอบถาม พร้อมทั้งระบุตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญตอบ เพื่อให้ทราบความสอดคล้องระหว่างคำตอบของกลุ่มและคำตอบของตนเอง และให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองอีกครั้งว่าจะเปลี่ยนหรือยังยืนยันคำตอบเดิมโดยเขียนอธิบายเหตุผลประกอบ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนแบบสอบถามรอบที่ 3 และนำความคิดเห็นมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แล้วเลือกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่กำหนดสรุปเป็นรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม

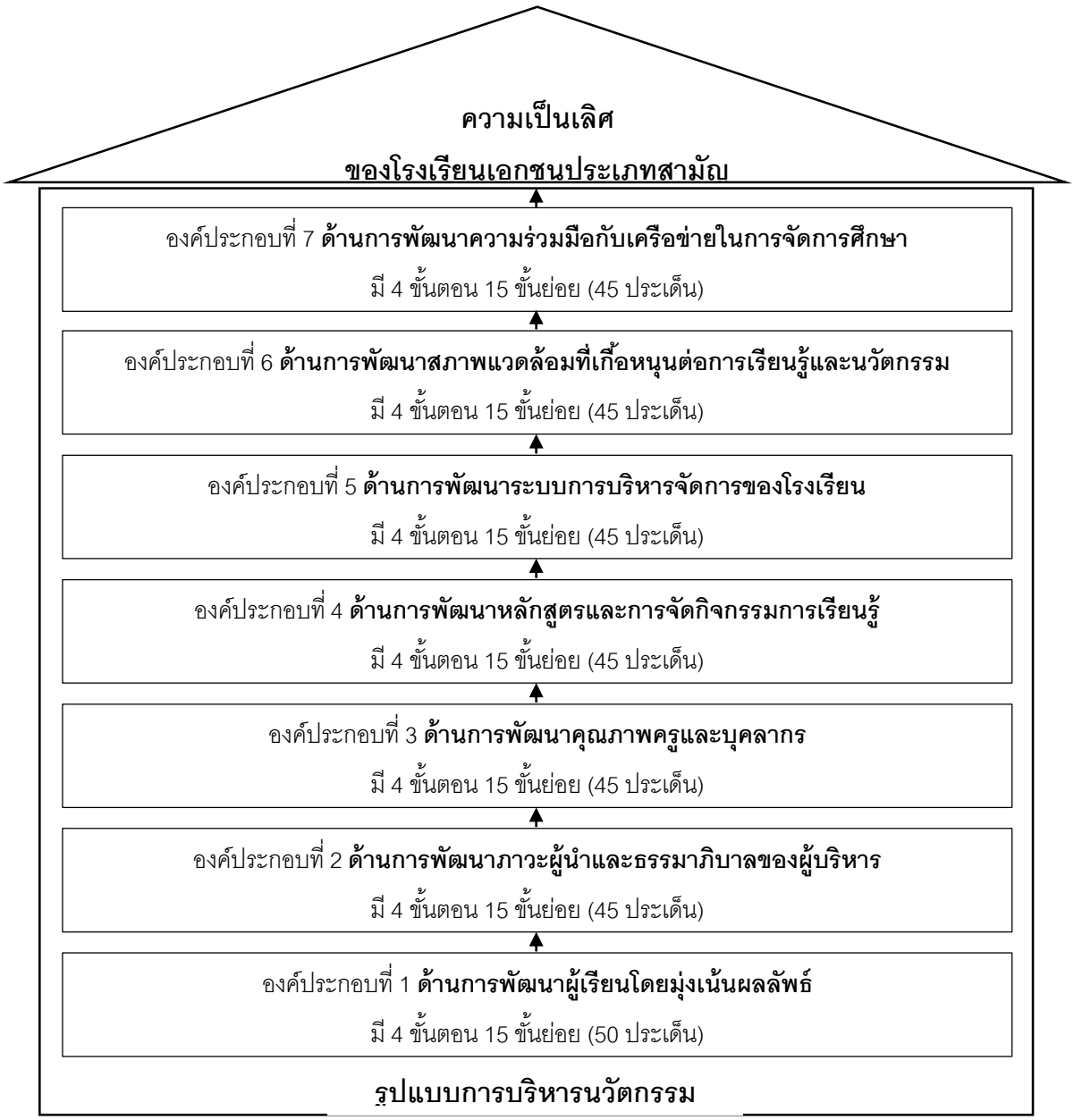
1. **ผู้ให้ข้อมูลหลัก** ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ คณะผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นกลุ่มผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ 1) เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารของโรงเรียนเอกชน

ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ3) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 5 ปีขึ้นไป

2. **ประเด็นสนทนากลุ่ม** ผู้วิจัยสรุปแนวทางคำถามไปใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยจัดขึ้นเพื่อตรวจสอบรูปแบบ โดยคณะผู้ร่วมสนทนาเป็นกลุ่มผู้บริหาร และครูที่รับผิดชอบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยสรุปข้อมูลและนำมาเขียนวิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ มี 50 ประเด็น 2) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มี 45 ประเด็น 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร มี 45 ประเด็น 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 45 ประเด็น 5) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน มี 45 ประเด็น 6) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มี 45 ประเด็น และ 7) ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษา มี 45 ประเด็น รวมทั้งหมด 320 ประเด็น ซึ่งในองค์ประกอบแต่ละด้านมีกระบวนการบริหารจัดการตามหลักวงจรคุณภาพ 4 ขั้นตอน และ 15 ขั้นย่อย ประกอบด้วย 1) การวางแผน มี 6 ขั้นย่อย คือ (1) วิเคราะห์สถานะของโรงเรียน (2) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (3) พิจารณากลยุทธ์การบริหาร (4) วางแผนปฏิบัติ (5) กำหนดแนวทางติดตามประเมินผล และ (6) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ 2) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มี 4 ขั้นย่อย คือ (1) จัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน (2) จัดทีมงานรับผิดชอบ (3) จัด KM และพัฒนาบุคลากร และ (4) ดำเนินงาน 3) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน มี 2 ขั้นย่อย คือ (1) ติดตามความก้าวหน้า และ (2) ประเมินผลเทียบกับเป้าหมาย และ 4) การแก้ไขพัฒนาระบบ มี 3 ขั้นย่อย คือ (1) สรุปผลการดำเนินงาน (2) กำหนดวิธีการปรับปรุง และ (3) ดำเนินการปรับปรุง สามารถสรุปเป็นรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ผลตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับทุกประเด็นของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยเห็นว่ารูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

อภิปรายผล

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามรายองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในการมุ่งพัฒนาผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนสูงสุดด้วยกลยุทธ์ วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันและที่คาดการณ์ในอนาคตของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต การพัฒนาผู้เรียนมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และผ่านการประชุมระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนโดยรักษาอัตลักษณ์ตามจุดเน้นที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน มีการติดตามประเมินผล รายงานผล และให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรม และสุขภาพพลานามัย อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา เห็นสมควรให้มีลำดับความสำคัญในการพัฒนาในลำดับแรก โรงเรียนจะต้องระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการร่วมกันกำหนดผลลัพธ์ของผู้เรียนที่คาดหวัง ซึ่งควรจะสอดคล้องกับปรัชญา ค่านิยมหลัก อัตลักษณ์ และจุดเด่นของโรงเรียนนั้น ๆ โดยใช้นวัตกรรม วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศจำเป็นต้องสร้างผลลัพธ์ของผู้เรียนให้มีความโดดเด่น นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแล้ว ยังรวมไปถึงพฤติกรรม คุณธรรมจริยธรรม ทัศนคติ

ค่านิยม สุขภาพพลานามัย ที่หล่อหลอมให้ผู้เรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 [2] แนวคิดการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล [7] แนวคิดการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน [9] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของศุภลักษณ์ เศธะพานิช [19] สุนิสา วิทยานุกรณ์ [20] วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์ [21] ตะวัน สื่อกระแสร์ [22] และ Fulston Schools [23]

2. ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการเพื่อมุ่งสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับผู้เรียนไปพร้อมกับภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาล ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้วิธีการ รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการแก้ไขพัฒนาระบบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ผู้บริหารจะต้องมีความคิดเชิงบวก เป็นผู้สร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีความมุ่งมั่นในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่โรงเรียน อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารเป็นหัวใจและกลไกขับเคลื่อนเริ่มแรกในการผลักดันให้ทุกหน่วยภายในโรงเรียนมุ่งพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนสู่เป้าหมาย คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ความเข้าใจในบริบทของผู้บริหาร ที่มีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นพยายามก้าวไปข้างหน้า รักษาเป้าหมาย มีความเป็นตัวของตนเอง มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว ไม่ตามกระแส แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเมตตากรุณา ใจกว้างและรับฟังบุคคลรอบข้าง รักษาสมดุลในตนเองและการบริหารงาน มีความพยายามในการพัฒนาผู้ช่วยผู้บริหารให้เข้ามาร่วมเป็นคณะผู้บริหาร อีกทั้งค้นหาปรับเปลี่ยน หรือประยุกต์วิธีการ รูปแบบ และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ภายในโรงเรียน ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน [9] แนวคิดการดำเนินงานโรงเรียนประชารัฐ [11] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของสุกัญญา แช่มช้อย [5] ชลกร ตันประภัสร์ [24] กมลทิพย์ ใจดี [25] ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ [26] วชิน อ่อนอ้าย [27] และ Alvarez [28]

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในการให้ความสำคัญกับการมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพโดยเฉพาะการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนซึ่งเป็นหน้าที่หลักโดยตรง ผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพ เสริมแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรมีรูปแบบ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ในการเสริมสร้างและเน้นย้ำในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นลำดับต้น มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลรอบข้าง อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ครูและบุคลากรเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และสัมผัสกับผู้เรียนโดยตรง คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทาง

เดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรมีรูปแบบ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะหล่อหลอมให้ครูมีความเก่ง มีความสุข และมีความมั่นคง โดยอาจใช้หลักการสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) ทำให้ครูมีความพร้อมในการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนในลำดับต่อไป ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล [7] แนวคิดการจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 [10] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์ [21] กมลทิพย์ ใจดี [25] ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ [26] Fulston Schools [23] BULBUL [29] และ Taylor [30]

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในการใช้วิธีการ รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการออกแบบหลักสูตร วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบวิธีและรูปแบบของการประเมินผลสัมฤทธิ์ เจตคติ หรือพฤติกรรมของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ คือ การมีหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสนองวิสัยทัศน์และจุดเน้นเฉพาะของโรงเรียน อันจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้จะต้องเกิดจากความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งผู้พัฒนาและผู้นำไปใช้ แต่จะดีที่สุดเมื่อ ครูผู้สอนสามารถพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนและนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรมีวิธีการ รูปแบบ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามปรัชญา ค่านิยม อัตลักษณ์ และจุดเน้นของโรงเรียนให้มีความโดดเด่น อีกทั้งในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ ควรเน้นไปที่กระบวนการตรวจสอบและประเมินผล กับการแก้ไขปรับปรุงระบบเพื่อยืนยันผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งอาจเห็นผลช้าแต่มีความมั่นคง ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence Program [8] แนวคิดการจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 [10] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศุภลักษณ์ เศธะพานิช [19] สุนิสา วิทยานุกรณ์ [20] ตะวัน สื่อกระแสร์ [22] และ Cozzolino [31]

5. ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในการใช้วิธีการ รูปแบบ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ปรับให้เข้ากับบริบทของที่ตั้ง และขนาดของแต่ละโรงเรียน มีระบบการบริหารภายในโรงเรียนที่ไม่ซับซ้อน เน้นการบริหารในแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง อาจผสมผสานให้มีโครงสร้างขนาดเล็กอยู่ในขนาดใหญ่ หรือโครงสร้างแบบ Matrix เพื่อความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรจะมีความความยืดหยุ่นและความคล่องตัวของระบบการบริหารทางการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความโดดเด่นและความเป็นเลิศให้กับโรงเรียนในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า

ระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนมีความสำคัญสำหรับโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญซึ่งมีลักษณะเป็นนิติบุคคล จึงควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารตามบริบทของแต่ละโรงเรียนด้วยรูปแบบ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรมีระบบการบริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างทั่วถึงและเพียงพอในการสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 [2] แนวคิดของ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence Program [8] แนวคิดการดำเนินงานโรงเรียนประชารัฐ [11] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของของ กมลทิพย์ ใจดี [25] ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ [26] Yoshida [32] และ Wong-Kam [33]

6. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เสริมด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ จะต้องใส่ใจในการปรับปรุง พัฒนา และหมั่นดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลง มีสภาพใหม่ สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ด้วยวิธีการ รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี น่าอยู่น่าเรียน และส่งแสริมภาพลักษณ์ให้กับโรงเรียนได้อีกทางหนึ่ง อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนไม่ว่าเป็นวัตถุหรือบุคคล มีผลเกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรจะเน้นให้สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนและห้องเรียนดูสวยงามอยู่ตลอดเวลา ด้วยวิธีการ รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยครูก็มีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม และสร้างบรรยากาศให้น่าอยู่น่าเรียน ซึ่งการสร้างบรรยากาศที่ดีสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเป็นสื่อทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดจากรายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่องกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 [1] แนวคิดการจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 [10] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์ [21] ชลกร ตันประภัสร์ [24] วชิน อ่อนอ้าย [27] BULBUL [29] และ Wong-Kam [33]

7. ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษา ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียน ครู และนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรมีวิธีการ รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายโดยมุ่งเน้นไปในด้านการจัดการศึกษามากกว่าด้านอื่น อีกทั้งจากผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เครือข่ายในการจัดการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร รวมไปถึงผลลัพธ์ของผู้เรียนได้จริง คณะผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อคิดไปในทางเดียวกันว่า การบริหารนวัตกรรมในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีความเป็นเลิศ ควรมีวิธีการ รูปแบบ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ควรจะมีความกล้าเข้าไปสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและระดับสากลโดยมุ่งเน้นความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่เพื่อการแข่งขัน ซึ่งบารมีและประสบการณ์ของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือให้เป็นที่

ยอมรับ อันจะส่งผลดีกลับมายังโรงเรียนและผลลัพธ์ของผู้เรียน ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล [7] แนวคิดการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน [9] และมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของสุนิสา วิทยานุกรณ์ [20] ตะวัน สื่อกระแสร์ [22] Price [34] และ Nelson [35]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรนำรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไปสู่การดำเนินงานจริงในการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ

2. สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรกำหนดทิศทางการดำเนินงานบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ให้มีความชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนให้เกิดความเป็นไปได้ในการดำเนินงานการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ โดยคำนึงถึงขนาด ระดับชั้นที่เปิดสอน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมุ่งพัฒนาผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนสูงสุด มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และผ่านการประชุมระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน โดยรักษาอัตลักษณ์ตามจุดเน้นที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน ด้วยวิธีการ รูปแบบ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการติดตามประเมินผล รายงานผล และให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคล มุ่งสร้างผลลัพธ์ของผู้เรียนให้มีความโดดเด่น นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ยังรวมไปถึงพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม ทัศนคติ ค่านิยม สุขภาพพลานามัย ที่หล่อหลอมให้ผู้เรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ไปพร้อมกับภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยการทำงานเป็นทีมในทุกกระบวนการ มีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่น ก้าวไปข้างหน้า รักษาเป้าหมาย เป็นตัวของตนเอง มีความเด็ดขาดเด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเมตตากรุณา ใจกว้างและรับฟังบุคคลรอบข้าง มีความพยายามในการพัฒนาผู้ช่วยผู้บริหารให้เข้ามาร่วมเป็นคณะผู้บริหาร อีกทั้งค้นหา ปรับเปลี่ยน หรือประยุกต์วิธีการ รูปแบบ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพโดยเฉพาะการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน ผ่านรูปแบบ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการอบรมพัฒนาศักยภาพ เสริมแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ควรมีการเสริมสร้างและเน้นย้ำในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพครู อีกทั้งควรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการหล่อหลอมให้ครูมีความเก่ง มีความสุข และมีความ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการออกแบบหลักสูตร วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบวิธีและรูปแบบของการประเมินผลสัมฤทธิ์ เจตคติ หรือพฤติกรรมของผู้เรียน โดยใช้วิธีรูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 มีหลักสูตร

สถานศึกษาที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสนองวิสัยทัศน์และจุดเน้นเฉพาะของโรงเรียน

5. ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรใช้วิธี รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ปรับให้เข้ากับบริบทของที่ตั้ง และขนาดของแต่ละโรงเรียน มีระบบการบริหารภายในโรงเรียนที่ไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรจะมีความความยืดหยุ่นและความคล่องตัวของระบบการบริหารทางการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความโดดเด่นและความเป็นเลิศในการพัฒนาโรงเรียนด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เสริมด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยวิธี รูปแบบ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใส่ใจในการปรับปรุง พัฒนา และหมั่นดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลง มีสภาพใหม่ สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเป็นสื่อกลางทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง

7. ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายโดยมุ่งเน้นไปในด้านการจัดการศึกษา ควรมีวิธีการ รูปแบบ นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความกล้าเข้าไปสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและระดับสากล โดยมุ่งเน้นความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่เพื่อการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไปใช้ในโรงเรียนที่เป็นประเภทหรือสังกัดอื่น โดยมุ่งเน้นการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ

2. ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น โรงเรียนเอกชนคาทอลิก โรงเรียนเอกชนเจ้าของเดี่ยว โรงเรียนเอกชนรูปแบบบริษัท เป็นต้น เพื่อสร้างรูปแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญแต่ละแบบ

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่องการกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

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

[3] Partnership for 21st Century Skills. (2008). *21st Century Skills, Education & Competitiveness: A resource and policy guide*. Tucson, Arizona.

[4] วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

[5] สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 26(2), 117-128.

[6] สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2558). *เกณฑ์การศึกษาเพื่อการดำเนินคุณภาพที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561*. กรุงเพพฯ: สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา.

[7] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2557). *คู่มือการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

[8] Baldrige Performance Excellence Program. (2013). *2013–2014 Education Criteria for Performance Excellence*. Gaithersburg, MD: U.S. Department of Commerce, NIST. http://www.nist.gov/baldrige.

[9] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2550). *คู่มือประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน: ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[10] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2557). *แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[11] กระทรวงศึกษาธิการ. (2559, 3 มีนาคม). *โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาและการพัฒนาผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง. เอกสารประกอบโครงการ.

[12] Deming, W. E. (2000). *Out of the crisis*. Cambridge: MIT Press.

[13] Hitoshi, K. (2009). *Management by quality* (2nd rev. ed.). Madras: Productivity and Quality Publishing Private Limited.

[14] สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

[15] จำรัส นองมาก. (2544). *ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ซันพริ้นติ้ง.

[16] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

[17] Macmillan, T. T. (1971, May 3). The Delphi technique. *Paper presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development*. California: Santa Barbara City Schools.

[18] จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2546). การปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 32(1), 1-19.

[19] ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[20] สุนิสา วิทยานุกรณ์. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[21] วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์. (2553). *รูปแบบการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

[22] ตะวัน สื่อกระแสร์. (2556). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

[23] Fulston Schools. (n.d.). *Excellence model*. Retrieved 12 August, 2012, from: http://www.fulstonschool.org/dept/prodev/leadership/model.shtm.

[24] ชลกร ตันประภัสร์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[25] กมลทิพย์ ใจดี. (2556). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[26] ธันฐกานต์ ทองสินเกียรติ. (2556). *เกณฑ์ปกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[27] วชิน อ่อนอ้าย. (2557). *รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[28] Alvarez, C. C. (2010). *Principal leadership: Factors sustaining successful school innovation*. Doctoral Dissertation, Educational and Organizational Leadership, University of Pennsylvania.

[29] BULBUL, T. (2012). Developing a scale for innovation management at schools: A study of validity and reliability. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 168-174.

[30] Taylor, M. E. (2010). *Teaching efficacy, innovation, school culture and teacher risk taking*. Doctoral Dissertation, College of Education and Human Development, University of Louisville.

[31] Cozzolino, M. (2014). *Global education, accountability, and 21st century skills: a case of curriculum innovation*. Doctoral Dissertation, Faculty of the School of Education, University of Pittsburg.

[32] Yoshida, K. (1994). The Deming approach to education: A comparative study of the USA and Japan. *The International Journal of Educational Management*, 8(5), 29-40.

[33] Wong-Kam, J. C. W. N. (2002). *Creating a climate for innovation in education: reframing structure, culture, and leadership practices*. Doctoral Dissertation, Faculty of the USC Rossier School of Education, University of Southern California.

[34] Price, H. E. (2011). *School networks as social resources: The relationship of school resources and school community to school effectiveness*. Doctoral Dissertation, Graduate School of Sociology, University of Notre Dame.

[35] Nelson, J. M. (2011). *The role of organizational learning and social networks in school improvement: A case study of corrective action schools*. Doctoral Dissertation, Educational Leadership, University of California, California State University.

กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

QUALITY MANAGEMENT STRATEGIES TOWARD WORLD – CLASS STANDARD ELEMENTARY SCHOOLS IN LOWER NORTH -EASTERN PROVINCIAL CLUSTER

ปณิชา ม่วงภูเขียว[1] ดร.สมชาย เทพแสง[2] รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์[3]

Panicha Muangphukieo[1], Dr. Somchai Thepsaeng[2], Associate Professor Dr. Thasana Swaengsakdi[3]

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำวิชาหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Received : April 10,2019

Revised : May 2,2019

Accepted : June 20,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและ การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การดำเนินงานวิจัยมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยนำกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มาสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแล้วนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานสากล ในโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 39 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลจากการศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและการสร้างกลยุทธ์การบริหาร จัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปรากฏผล ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 2) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) การสร้างทีมงาน และ 4) การจัดการกระบวนการภายใน

1.2 การสร้างกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ และ 4) การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

2. กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่สร้างขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก จำนวน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน 3) การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง 4) การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และกลยุทธ์ขับเคลื่อน จำนวน 39 กลยุทธ์

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์ขับเคลื่อนมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง 3) การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และ 4) การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน, มาตรฐานสากล

Abstract

The purposes of this research were to 1) study quality management in schools and create quality management strategies toward world -class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster 2) create quality management strategies toward world –class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster, and 3) analysis the feasibility of quality management strategies toward world – class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster. There were 3 steps for conducting research as following: Step 1 Study quality management in schools and create quality management strategies toward world – class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster. Step 2 Create quality management strategies toward world –class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster, and Step 3 Analysis the feasibility of quality management strategies toward world – class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster. The researcher applied quality management strategies toward world –class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster to 5 point-rating scale questionnaires which were distributed to sample group. The samples used in this research were 39 school administrators, chief of planning division and chief of world – standard division in world

–class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster by multi- stage random sampling. The data analysis was done by percentage, mean and standard deviation.

The research results revealed as following;

1. The result from study quality management in schools and create quality management strategies toward world – class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster found as follows;

1.1 Quality management in elementary schools were consisted of 1) student focus 2) innovation and technology development 3) team building, and 4) internal process management.

1.2 The study of create quality management strategies found that the creating strategies consisted of 4 steps as follows; 1) environmental analysis 2) organization direction 3) strategy formulation, and 4) assessing the feasibility of the strategies

2. The quality management strategies toward world –class standard elementary schools in Lower North -Eastern Provincial Cluster created including vision, mission, objective, four main strategies and thirty-nine driving strategies.

3. The elements of the strategies included vision, mission, objective, main strategies and driving strategies revealed the highest level of feasibility. The list of main strategies in descending order of the average as follow; 1) enhancing quality of students toward world –class standard 2) strengthen team work 3) promotion of innovation and technology to meet quality and standard, and 4) accelerating the improvement of internal processes to facilitate learning

Keywords: Strategies, Quality Management, World class – Standard

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวการณ์แข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทายดังกล่าวได้ การจัดการศึกษาของประเทศต่างๆรวมทั้งประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของการศึกษาของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความก้าวหน้าเท่าเทียมประเทศอื่นๆ ทำให้ประเทศสามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การศึกษาของไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม [1]

การบริหารจัดการการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างตามรูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีศักยภาพ พร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งมุ่งเน้นคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 จึงกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เน้นให้มีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ด้วยการปฏิรูป

หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครู บุคลากรและการบริหารจัดการ ซึ่งการยกระดับคุณภาพการศึกษานั้นต้องเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมปัจจุบัน [2]

ดังนั้นการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นด้านคุณภาพมากขึ้น หลักสูตรการเรียนการสอนต้องปรับให้มีความเป็นสากลมากขึ้น โดยเฉพาะด้านภาษาทั้งนี้ก็เพื่อความได้เปรียบในการติดต่อสื่อสาร และการเจรจาต่อรองในสังคมโลก ตลอดจนการประกอบอาชีพ [3] ส่งผลให้การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเป็นพลวัตและก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดในยุคปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแล้วพบว่าในปัจจุบันโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน ซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวได้รับความสำเร็จในระดับหนึ่งเพียงบางส่วนเท่านั้น [2]

โดยเฉพาะการดำเนินการโครงการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลในระดับประถมศึกษาที่ผ่านมาทำให้โรงเรียนต่างๆยังไม่ประสบความสำเร็จในด้านการดำเนินการเท่าที่ควร จึงได้มีการติดตามและประเมินผล นำมาวิเคราะห์ผลและได้พบปัญหาต่างๆ อาทิ 1) การขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) การจัดสรรงบประมาณที่ไม่ทั่วถึงตามโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร 3) ขาดสื่ออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีการสอน 4) การบริหารจัดการศึกษายังไม่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 5) ขาดการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการบริหารจัดการจากทุกภาคส่วน 6) ขาดประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา 7) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 8) ขาดการพัฒนานโยบายอย่างต่อเนื่อง [3]

นอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นยังพบว่าการดำเนินการของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลยังมีปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งยังพบปัญหาเกี่ยวกับ 1) โรงเรียนขาดความคล่องตัวในการบริหารเนื่องจากระเบียบด้านการเบิกจ่ายงบประมาณและบุคลากร 2) การสร้างความเข้าใจในการสื่อสารทั้งสองทางกับทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ความขัดแย้งจากความไม่เข้าใจในนโยบายและความต่อเนื่องในการทำงานและ 4) ข้อจำกัดด้านจำนวนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อนักเรียน [4]

จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ เพราะกลยุทธ์เป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการได้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพเป็นแนวคิดใหม่ทางการบริหาร ในการยกระดับคุณภาพของนักเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ ที่สำคัญช่วยตอบสนองความต้องการของนักเรียน และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงาน[5] กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพ เน้นการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เน้นการทำงานเป็นทีมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีตอบสนองการบริหารและการบริการ และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร [6]

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ นำมาใช้

พัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนสถานศึกษาอื่นในระดับต่างๆนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพและการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย สามขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัยทั้งภาษาไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลวิจัยของการบริหารจัดการคุณภาพ และการสร้างกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อีกทั้ง ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและการสร้างกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และมากำหนดเป็นกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์ขับเคลื่อน ต่อจากนั้นนำไปพิจารณาความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการจัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 13 คน ครูแผนงาน 13 คน ครูมาตรฐานสากล 13 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 39 คน จำนวน

โรงเรียน 13 โรงเรียน โดยผู้วิจัยสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยมีสรุปผล ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปรากฏผล ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 1) การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 2) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) การสร้างทีมงาน และ 4) การจัดการกระบวนการภายใน

1.2 การสร้างกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ และ 4) การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

2. กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก จำนวน 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์ขับเคลื่อน จำนวน 39 กลยุทธ์

3. องค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์ขับเคลื่อนมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง 3) การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และ 4) การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลของการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนและการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปรากฏผล ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประกอบด้วย 1) การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 2) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) การสร้างทีมงาน และ4) การจัดการกระบวนการภายใน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการคุณภาพเป็นแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการยุคใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ ในโรงเรียนลูกค้าได้แก่ นักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงวางแผนพัฒนานักเรียนให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการกระบวนภายในให้ครอบคลุมการพัฒนานักเรียนทุกด้าน ตลอดจนส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย ที่สำคัญกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณี แสงมหาชัย [7] สรุปว่า การบริหารจัดการคุณภาพมีแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นความต้องการของลูกค้าเป็นศูนย์กลางในการบริหารและดำเนินการ การปรับปรุงกระบวนการในการผลิต ต้องเน้นคุณภาพของงานจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและทำงานเป็นทีม ตลอดจนการปรับปรุงการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานและที่สำคัญทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้เกิดคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ แบ็งค์ [8] ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพ เป็นปรัชญารากฐานขององค์กรที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจของลูกค้า กระบวนการทุกอย่างเริ่มต้นที่ลูกค้าการบริหารจัดการคุณภาพจึงเป็นเรื่องการออกแบบองค์กรให้

ลูกค้าพึงพอใจโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การปรับปรุงการจัดการกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

1.2 การศึกษาการสร้างกลยุทธ์ พบว่า การสร้างกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ และ4) การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างกลยุทธ์จำเป็นต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อตรวจสอบสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์กรว่าอยู่ตรงจุดใด เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ให้สอดคล้องกันได้อย่างชัดเจน อีกทั้งการกำหนดกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญ เพราะเป็นวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบกลยุทธ์ว่ามีความเป็นไปได้ไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด เพื่อหาทางมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัณณา ยาวิราช[9] กล่าวถึงกระบวนการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์กร และ การกำหนดกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของสตริคแลนด์และแกมบี [10] สรุปกระบวนการสร้างกลยุทธ์ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์กร และ การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

2. ผลการสร้างกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก จำนวน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน 3) การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง และ 4) การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และกลยุทธ์ขับเคลื่อน จำนวน 39 กลยุทธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดทำกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานให้เกิดคุณภาพ ช่วยให้องค์กรพัฒนาได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารองค์กรดำเนินการได้อย่างมีทิศทาง มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหารสามารถนำพาองค์กร มุ่งสู่เป้าหมายภายใต้การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพราะองค์ประกอบเหล่านี้เป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใด โดยเฉพาะวิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่ผู้บริหารจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และเป็นสิ่งท้าทายให้บุคลากรฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนัก ผูกพัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สำหรับพันธกิจเป็นข้อผูกพันของผู้บริหารเพื่อจัดทำภารกิจต่างๆในองค์กร อีกทั้งช่วยทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสามารถวัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มด้วยการมุ่งเน้นเป้าหมาย สนับสนุนให้มีแนวความคิดนอกกรอบ (Out-of-the-box) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายอย่างยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบินส์ และเคาล์เตอร์ [11] สรุปว่า กลยุทธ์ ควรประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของกอร์ดอน และคนอื่นๆ [12] ให้แนวคิดว่าการสร้างกลยุทธ์ให้ มีคุณภาพควรกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจนโดยเริ่มต้นให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำพันธกิจ สอดคล้องกับผลวิจัยของบอททอมส์ [13] ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสู่มาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สู่มาตรฐานสากล ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการภายในทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาครูและผู้บริหาร รวมทั้งการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการฝึกปฏิบัติในสภาพจริงและเชื่อมโยงระหว่างผลสัมฤทธิ์การบริหารของผู้บริหารกับใบประกอบวิชาชีพ

โดยเฉพาะกลยุทธ์หลัก การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเป็นลูกค้าที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ โรงเรียนจึงต้องทำความเข้าใจกับความต้องการของนักเรียน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และต้องพยายามดำเนินการ ให้บรรลุความต้องการของนักเรียน รวมทั้งพยายามทำให้เหนือความคาดหวัง ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจแก่นักเรียน รวมทั้งมีการพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้านักเรียนมีคุณภาพที่ดีจะช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของฮราเดสกี [14] กล่าวถึงการยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทำให้ผู้ปกครองและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ พัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมนวัตกรรมในการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิด ของแคปแลนและนอร์ตัน [15] กล่าวถึงการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ช่วยค้นหาวิธีการเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่นักเรียนเพื่อให้เกิดการภักดี คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนให้คุ้มค่า ทำให้เกิดคุณภาพนักเรียนและการบริการที่มีคุณภาพ

อีกทั้งกลยุทธ์หลัก การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็น กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากลที่สำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นที่ยอมรับในยุคปัจจุบันและเป็นยุคที่องค์กรต่าง ๆ เห็นความจำเป็นและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการดำเนินงาน การบริหารงานและการตัดสินใจ อีกทั้งยังช่วยอำนวยความสะดวกให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันใจ และเกิดประสิทธิผล ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งระบบการติดต่อสื่อสารและการให้บริการที่ผู้รับบริการประทับใจและพึงพอใจต่อการได้รับการบริการ ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการประหยัดเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่ายใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้นักเรียนสนใจและใฝ่รู้ อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้ และบริการให้เกิดการเข้าถึงอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเดสส์และมิลเลอร์[16] กล่าวถึง นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการคุณภาพช่วยให้การบริหารจัดการและการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮนส์ [17] ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการและการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์หลัก การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง นับว่าเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพ ที่สำคัญที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาทีมงานนับว่ามีความสำคัญช่วยให้การบริหารจัดการคุณภาพ ประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความภักดีต่อองค์กรและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของช่วยสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆขึ้นในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสามัคคี ช่วยทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ในองค์กร ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ขณะเดียวกันทำให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี [18] กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง ช่วยกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน ทำให้ทีมงานรับรู้จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน ตลอดจนทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของเซนคอล โลเฮดและบลูม [19] ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทีมงาน ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน สร้างบรรยากาศแบบเปิด ลดความขัดแย้ง

เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการคุณภาพภายในองค์กรให้รุดหน้าก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลักการเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้นับว่าเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพที่สำคัญอีกกลยุทธ์เช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการกระบวนการภายในนับว่า มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการคุณภาพให้ประสบความสำเร็จขององค์กร ทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลในการผลิต นอกจากนี้ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น มีการจัดการที่ดี องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ช่วยกำหนดขอบเขตการทำงานของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เซสิเนียส์และคนอื่นๆ [20] กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการกระบวนการภายใน ช่วยระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการของนักเรียน และเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์โมนาไลเออร์และเรคเคอร์ส [21] กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการกระบวนการภายใน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้ ที่สำคัญบุคลากรค้นหาแนวทางในการพัฒนาระบบงาน วิธีการทำงานที่เหมาะสมทำให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์ขับเคลื่อนมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง 3) การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และ 4) การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของกลยุทธ์เพราะเป็นทิศทางขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ช่วยกำกับทิศทางการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรในการทำงาน ช่วยกำหนดอนาคตขององค์กรที่ทุกคนศรัทธา กระตุ้นบุคลากรให้ฟันฝ่า ท้าทายใหม่ โดยไม่หลงกับความสำเร็จในอดีต ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยมีความมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายเดียวกัน อีกทั้งสร้างความแปลกใหม่ สามารถนำไปปฏิบัติได้ และวิสัยทัศน์ยังเป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อและไว้วางใจของบุคลากร จูงใจและท้าทายให้บุคลากรทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งเสริมให้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์โตและปีเตอร์ [22] วิสัยทัศน์ช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและบุคลากรทุกคนร่วมกันจินตนาการขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อมโยงพันธกิจ เป้าประสงค์เข้าด้วยกัน แสดงทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความท้าทายทะเยอทะยาน เกิดความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งวิสัยทัศน์ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อการอยู่รอดขององค์กร สร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความภักดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของมารศรี สุธานิธิ [23] กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติแล้วจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิผล

อีกทั้งพันธกิจเป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์ที่สำคัญช่วยกำหนดขอบเขตของบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรเป็นแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงภารกิจ บทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของกิลล์ [24]) สรุปว่าการนำพันธกิจไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นไปได้จะต้องกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่ให้

ชัดเจน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติ และทำให้การบริหารงานเป็นมาตรฐาน ทำให้บุคลากรมีแนวทางและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดของ สตริคแลนด์และแกมบี[10] ให้ความสำคัญของพันธกิจว่า ช่วยยกระดับการทำงานให้สูงกว่ามาตรฐานและเกิดความดีเลิศ เพราะพันธกิจเป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์

โดยเฉพาะกลยุทธ์หลัก การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป็นกลยุทธ์หลักที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ คุณภาพของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพ เพราะนักเรียนเป็นลูกค้าคนสำคัญที่ต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ การบริหารจัดการจึงต้องเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียน สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนักเรียน รับฟังความคิดเห็นความต้องการของนักเรียน รวมทั้งให้บริการด้วยมาตรฐานสูงเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของริจินเดอรส์และโบร์ [25] ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ช่วยสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ขจัดอุปสรรคในการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสร้างบรรยากาศแบบเปิด เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สอดคล้องกับแนวคิดของ แสงและแอนโทนี [26] กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้โดยปราศจากการควบคุม เกิดความใกล้ชิดและให้กำลังใจแก่นักเรียน ค้นหาวิธีการใหม่ๆ จูงใจนักเรียน บริการให้นักเรียนเกิดความประทับใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่นักเรียน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

กลยุทธ์หลัก การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง เป็นกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษายึดความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะนโยบายขององค์กรที่สำคัญคือการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษาเป็นผลทำให้การพัฒนาทีมงานเกิดความเข้มแข็งเป็นกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสอง อีกทั้งการพัฒนาทีมงานนับว่ามีความสำคัญทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม ยึดหลักความร่วมมือ เน้นกระบวนการกลุ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีโอกาสแสดงออกและใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีมอย่างเต็มที่ ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทุ่มเทเสียสละ จริงใจ และ มีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฎ์วานิช [27] กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทีมงานเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการคุณภาพภายในองค์กรให้รุดหน้าก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลัก การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสาม ที่เป็นเช่นอาจเป็นเพราะการส่งเสริมนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้นับว่ามีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้อย่างแพร่หลาย เพราะนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพเช่นเดียวกับการจัดการทรัพยากรอื่น ๆ อีกทั้งการส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐานนั้นมีความเป็นไปได้เป็นอย่างมากที่ช่วยให้การบริหารงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกาภิวัตน์ เป็นการบริหารที่ทันสมัย และเกิดความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของเดลและคูเปอร์ [28] กล่าวถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในบริหารจัดการ ช่วยการเปลี่ยนแปลงระบบการบริการให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและทันใจ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยใช้ในการบริหารจัดการ

และพัฒนาผลผลิตและการบริการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรและวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ จูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจในการสร้างงาน

กลยุทธ์หลัก การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดการกระบวนภายในประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆหลายด้านทั้งการวางแผน การจัดองค์กร การชักนำ และการควบคุม รวมถึงระบบการบริหารงานให้เกิดคุณภาพภายใน ตลอดจนการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ดังนั้น การจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมหลากหลายซ้ำซ้อน เป็นผลทำให้ความเป็นไปได้ในการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้อาจจะไม่ครอบคลุมครบถ้วนเท่าที่ควร แต่อย่างใดก็ตามนับว่าการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้นับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดเรียนรู้ เพราะช่วยทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ ครูค้นหาแนวทางในการพัฒนาระบบงาน วิธีการทำงานที่เหมาะสม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของนิโคลิก ดากีและรูซิก [29] กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการกระบวนการภายใน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและประทับใจในการจัดการเรียนรู้ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกลยุทธ์การยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เพื่อทำให้เกิดการยอมรับศรัทธาแก่ผู้ปกครองและประชาชนโดยทั่วไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกลยุทธ์การพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง โดยบูรณาการให้สมาชิกในทีมงานทำงานแทนกันได้ รวมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกลยุทธ์การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดทำระเบียนควบคุม และจัดทำคู่มือการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเกิดความคุ้มค่าและมีคุณภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกลยุทธ์การเร่งรัดปรับปรุงการจัดกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีการเร่งรัดการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศให้เข้มแข็งยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพไปสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพไปใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพในหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2. ควรมีการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพไปทดลองใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทั้งได้รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] Calingo, Luís, María R (1994). *The evolution of strategic quality management*. Singapore :Nanyang Technological University.

[2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[3] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553ก). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2549). *รายงานการปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

[5] Michael, Allison., & Jude, Kaye. (2005). *Strategic Planning for Nonprofit Organizations*. Second Edition. New Jersey : John Wiley and Sons.

[6] Dessinger, J., & Moseley, L. (2004). *Confirmative Evaluation : Practical Strategies for Valuing Continuous Improvement.* San Francisco, California : Pfeiffer.

[7] สุวรรณี แสงมหาชัย. (2541). *TQM กับการปรับปรุงการบริหารภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี.

[8] Bank, John. (1992). *The essence of total quality management*. New York : Prentice-Hall.

[9] เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นทรัล. เอ็กเพลส จำกัด.

[10] Strickland F. and Gamble, T. (2008).*The Strategic Marketing Management.* Masachusett : Harvard Business School Publication.

[11] Robbins, S.P. & Coulter. M.(2004). *Management.* 7th ed. New York: Pearson.

[12] Gordon, J. R. and Others.(1990*). Management and Organizational Behavior*. Boston :Allyn and Bacon.

[13] Bottoms,O.(2003). *Good Principles Are the Key to Successful School : SITE Strategies To Prepare More Good Principals*. Guides-Non-Classroom ; Information Analysis.

[14] Hradesky, John. L. (1995). *Total Quality Management Handbook*. New York : McGraw Hill.

[15] Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (2001).*The Strategic Focused Organiztion*. Boston : Harvard.

[16] Dess , Gregory G. and Miller, Alex.(1993). *Strategic Management*. Singapore : McGraw-Hill.

[17] Heyns, R. (2001). *Quality Management Systems for Education and Training Providers*. New York : Pearson.

[18] รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551).*ภาวะผู้นำ* . กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์.

[19] Senécal, J., Loughead, T. M., & Bloom, G. A. (2008,May). "A season-long team-building intervention: Examining the effect of team goal setting on cohesion," in *Journal of Sport & Exercise Psychology.* Vol.30 (No.2): pp.186–199.

[20] Sezenias, E. and Others. (2012,Spring). "A Holistic Business Performance Measurement Framework". *In Business Process Management*, Vol.3 (No.1):pp. 75–98.

[21] Carmona, S., Iyer,G and Reckers,P.M. (2011,May). “The impact of strategy communications, incentives and national culture on balanced scorecard implementation,” *in Advances in Accounting: Incorporating Advances in International Accounting* Vol.27(No.1):pp.62-74.

[22] Certo, S. C. and Peter, J. P. (1991).*Strategic management : Concept and applications*. New York: McGraw-Hill.

[23] มารศรี สุธานิธิ. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*.ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[24] Gill, Roger. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London : Sage. Publication.

[25] Rijinders, S., & Boer, H. (2004, July). "A Typology of Continuous Improvement Implementation Processes," in *Knowledge and Process Management,* Vol.11 (No.4): pp. 283–296.

[26] Tsang, J.H.Y., & Antony, J. (2001, April). “Total quality management in UK service organizations Some key findings from a survey,” in *Managing Service Quality*. Vol.11 (No.2): pp.132-141.

[27] สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[28] Dale, B.G., & Cooper, C. (1993). *Total Quality and Human Resources: An Executive Guide*. Oxford : Blackwell.

[29] Nikoli**Ć**, B.; Daki**Ć**, J.; Ruži**Ć**-Dimitrijevi**Ć**, L. (2013,May). "Contemporary management in a higher education institution in Serbia," in *Journal of Applied Knowledge Management*. Vol.1 (No.1): pp.72–81.

รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

AN ACADEMIC ADMINISTRATION MODEL IN SMALL- SIZED SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

ฉวีวรรณ เฟื่องทอง[1], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรี ชูชาติ [2], ดร.กิตติมา พฤกภูษน[3]

Chaweewan Fuangthong [1], Watcharee Choochart [2], Kittima Prukpousana[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

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

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

Received : April 4,2018

Revised : May 17,2018

Accepted : July 12,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สร้าง และยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 864 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.34-0.93 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม มี 39 ตัวแปร ด้านการจัดการเรียนรู้มี 16 ตัวแปร ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา มี 12 ตัวแปร ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา มี 9 ตัวแปร และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ มี 9 ตัวแปร

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ

จัดการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.95 0.87 0.82 0.79 และ 0.77 ตามลำดับ

3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 =1.69, df=1, p=0.19, GFI= 1.00, AGFI=0.98, RMSEA=0.04 และ RMR=0.003)

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The purpose of this research were to study the factors, to create and to confirm the model for academic administration of small-sized schools under the Office of Basic Education Commission. The 864 samples consisted of administrator and head of academic affairs from small-sized schools under the Office of Basic Education Commission, selected by systematic random sampling. The instrument was a questionnaire with the content validity of item objective congruence of 0.60-1.00 and the reliability of 0.96. The data were analyzed by exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis.

Research findings:

1. The factors of the administration of small-sized schools under the Office of Basic Education Commission consisted of 5 factors, each variables with factor loading 0.34 - 0.93, as respectively written in order of sum of factor loading: quality assurance of education and encourage participation 39 variables, learning management 16 variables, the development of supervision, follow-up and evaluation system of education 12 variables, the promotion of the use of media, innovation and educational technology 9 variables, curriculum development and learning design 9 variables.

2. The model for academic administration of small-sized schools under the Office of Basic Education Commission consisted of 5 factors; i.e., quality assurance of education and encourage participation, learning management, the development of supervision, follow-up and evaluation system of education, the promotion of the use of media, innovation and educational technology and curriculum development and learning design written in descending order of the standardized factor loading: learning management, curriculum development and learning design, quality assurance of education and encourage participation, the development of supervision, follow-up and evaluation system of education and the promotion of the use of media, innovation and educational technology. The standardized factor loading were 0.95 0.87 0.82 0.79 and 0.77 respectively.

3. The results of model confirmation found that the model for academic administration of small-sized schools under the Office of Basic Education was fitted to the empirical data provided χ^2 =1.69, df=1, p=0.19, GFI=1.00, AGFI=0.98, RMSEA=0.04 and RMR=0.003.

Keywords : The Academic administration model, small-sized schools

ภูมิหลัง

หัวใจของการจัดการศึกษา คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในอนาคต ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ กระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง [1]

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [2] ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลัก และทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจึงเป็นภาระที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนากระบวนทัศน์ใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ได้บัญญัติให้สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งทำให้ฐานะอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้โดยตรงภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ มีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษา การบริหารจัดการของสถานศึกษาต้องนำหลักธรรมาภิบาล (good governance) มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา การบังคับใช้พระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลให้สถานศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานภายใต้การส่งเสริมและสนับสนุนของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศชาติในปัจจุบันและอนาคตขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียนกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ของประเทศจำนวน 32,879 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่เปิดสอนในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา จำนวน 15,418 แห่ง จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาที่สำคัญเหมือนกัน คือ นักเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ อาคารเรียนอาคารประกอบมีขนาดเล็ก ห้องเรียนสภาพทรุดโทรม ตั้งอยู่ในชุมชนขนาดเล็กซึ่งไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อช่วยสนับสนุนสถานศึกษา อีกทั้งสภาพแวดล้อมของชุมชนเองยังต้องการการพัฒนา นักเรียนมาจากครอบครัวที่ขาดแคลน ต้องการสนับสนุนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและโอกาสที่ดี สถานศึกษาบางแห่งขาดแคลนบุคลากรบางรายวิชา ผู้สอนในบางช่วงชั้นและอยู่ห่างไกล สถานศึกษายังขาดประสิทธิผลในการบริหารจัดการเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ใหญ่กว่า เช่นอัตราส่วนครูต่อนักเรียนซึ่งตามมาตรฐานต้องเป็น 1 ต่อ 25 แต่สถานศึกษาขนาดเล็กอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเท่ากับ 1 ต่อ 8

สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าว ศิริกุล นามศิริ [4] ได้สรุปเบื้องต้นสำหรับแนวทางการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนา คือ การแก้ไขปัญหาการดำเนินการตามสายงานบังคับบัญชาและขาดการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำจากผู้ปฏิบัติ จึงทำให้ขาดการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของระหว่างผู้เผชิญกับปัญหาในสภาพจริงนั่นคือ โรงเรียนและชุมชน สภาพการดำเนินการจริงของโรงเรียนขนาดเล็กได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน โดยแต่ละด้านจะปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งเห็นว่าเป็นการทำงานแบบแยกส่วน ทำให้ขาดความเชื่อมโยงขาดการผสมผสานงานที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม นั่นคือการขาดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาหลายปัญหาในทุกด้านทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุที่สำคัญคือ โรงเรียนมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่จำกัดและไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิผล จึงส่งผลต่อการพัฒนางานทุกด้าน โดยเฉพาะงานวิชาการที่เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [5] ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษาที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียน โรงเรียนใดงานวิชาการล้าหลัง อ่อนด้อยโรงเรียนนั้น ไม่เป็นที่นิยมและศรัทธา และขาดการยอมรับ ในบรรดาภารกิจของโรงเรียน งานวิชาการถือว่ามีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรงที่ส่งผลต่อตัวของเด็ก คือผู้เรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่อยู่คู่กับชุมชน ต้องสร้างงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ศรัทธาของชุมชน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในโรงเรียนอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15,418 โรงเรียน จำนวน 30,836 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบตามกฎหัวแม่มือ (rule of thumb) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจไว้ที่ 302 คน จาก 151 โรงเรียน และสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 302 คน จาก 151 โรงเรียน เช่นกัน แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ของตัวอย่างที่ตอบกลับด้วยความจริงใจ คิดเป็นร้อยละ 70 [6] ดังนั้นเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่น้อยกว่า 302 ฉบับ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจำนวน 432 คน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำนวน 432 คน รวมขนาดตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 864 คน จาก 432 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบระบบ เพื่อให้ได้โรงเรียนตัวอย่างกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (sampling unit) จัดทำกรอบประชากร (population frame) โดยกำหนดลำดับโรงเรียน เรียงจากภาคเหนือถึงภาคใต้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท [7] ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.78 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 864 คน ทางไปรษณีย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบคู่ขนาน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาสุ่มแยกเป็น 2 ชุด เท่า ๆ กัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดปัจจัย

4.3 การวิเคราะห์ระดับความจำเป็นที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์การยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาด เล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ค่าเฉพาะซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบมีมากกว่า 1 และเมื่อพิจารณาทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 68.65 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีจำนวนตัวแปร 39 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82ถึง 0.92 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 48.99 ร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 59.57 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีจำนวนตัวแปร 16 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.62 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 2.23 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.71 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา มีจำนวนตัวแปร 12 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.60 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 1.60 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.94 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา มีจำนวนตัวแปร 9 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.87 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 2.11 ร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.56 และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ มีจำนวนตัวแปร 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.75 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 1.54 และร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.87

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ และตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.92 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวมอยู่ระหว่าง 11.61-37.14 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวแปรทั้งหมดได้ ร้อยละ 68.653 เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบรวม คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปดังตารางที่ 1 ดังนี้

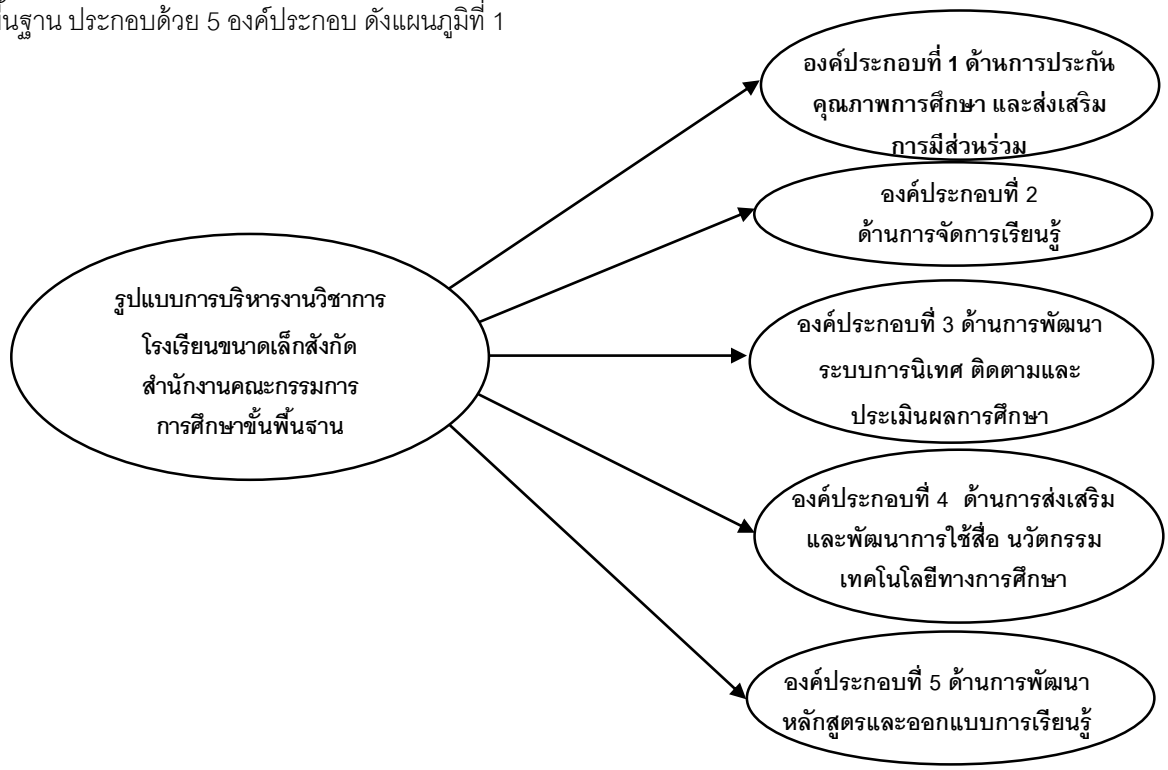
ตารางที่ 1 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2
	b	SE	t-value	β	
องค์ประกอบที่ 1	0.66	0.03	20.99	0.87	0.76
องค์ประกอบที่ 2	0.79	0.03	24.65	0.95	0.91
องค์ประกอบที่ 3	0.63	0.03	20.05	0.82	0.68
องค์ประกอบที่ 4	0.58	0.03	18.03	0.79	0.62

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2
	b	SE	t-value	β	
องค์ประกอบที่ 5	0.67	0.04	18.16	0.77	0.59
χ^2 =1.69, df=1, p=0.19, GFI= 1.00, AGFI=0.98, RMSEA=0.04, RMR=0.003, Construct reliability: ρ_c = 0.925, Variance Extracted : ρ_v =0.711					

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าไคสแควร์กำลังสองมีค่าเท่ากับ 1.69 (df=1, p=0.19) แสดงว่ารูปแบบ การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) =0.003 และค่าดัชนีกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) =0.04 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) อยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.79 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 0.95 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า t-value อยู่ระหว่าง 18.03 ถึง 24.65) องค์ประกอบทั้งหมด มีความเที่ยงสูง (Construct reliability: ρ_c =0.925) ความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (Variance Extracted: ρ_v = 0.711)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) อยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.79 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 0.95 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่า t-value อยู่ระหว่าง 18.03 ถึง 24.65) โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 2 ด้าน

การจัดการเรียนรู้ (β = 0.95, R^2 = 0.91) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม (β = 0.87, R^2 = 0.76) องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา (β = 0.82, R^2 = 0.68) องค์ประกอบที่ 4 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา (β = 0.79, R^2 = 0.62) และ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ (β = 0.77, R^2 = 0.59) องค์ประกอบทั้งหมด มีความเที่ยงสูง (Construct reliability: ρ_c =0.925) องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ในระดับสูงเช่นกัน (Variance Extracted : ρ_v = 0.711)

3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่มีความความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถสรุปผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผล
χ^2	-	1.69	-
df	-	1	-
χ^2 / df	≤ 2.00	1.69	ผ่านเกณฑ์
p-value	>0.05	0.19	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.05	0.003	ผ่านเกณฑ์
ρ_c	>0.60	0.925	ผ่านเกณฑ์
ρ_v	>0.50	0.711	ผ่านเกณฑ์

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีโครงสร้างองค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบทั้ง 5 นี้ มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการมาก ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก จึงควรดำเนินการตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องและมีความสัมพันธ์กัน และงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน หน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่งคือการให้ความรู้แก่นักเรียน งานวิชาการเป็น งานหลักของโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนจะพิจารณาได้จากงานวิชาการ ดังที่ อุทัย บุญประเสริฐ [8] กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ รุจิร์ ภู่สาระ [9] และจันทรานี สงวนนาม [10] มีความเห็นว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรม

หลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ศิริกุล นามศิริ [11] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมา เป็นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมพบว่ามีจำนวนตัวแปร 39 ตัวแปรโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 ถึง 0.92 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากลำดับแรก มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 48.99 ทั้งนี้เนื่องจากว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำแผนไปปฏิบัติ ในระหว่างที่ปฏิบัติตามแผนจำเป็นต้องมีการตรวจสอบประเมินผลอยู่ตลอดเวลาว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรหากพบปัญหาควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานที่เป็นระบบการประเมินผลภายในจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานซึ่งการประเมินผลการดำเนินงานเข้ามามีส่วนช่วยในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติของตนเอง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังแนวคิดของสมคิด พรมจุ้ย [12] และสุพักตร์ พิบูลย์ [13] ที่ให้ความเห็นว่า การบริหารงานที่เป็นระบบกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารงานเป็นกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการที่ประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do or Implementation) การตรวจสอบผลปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check or Evaluation) และการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action or Adjust) ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ ชมชื่น [14] ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบ มีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้และองค์ประกอบที่มีค่าลำดับที่สองพบว่ามีจำนวนตัวแปร 16 ตัวแปรโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.62 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 2.23 ทั้งนี้เพราะว่า การจัดการเรียนรู้การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ พระมหาธีรเพชร ธีรเวที [15] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยพบว่าองค์ประกอบด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกลไกสำคัญเนื่องจากการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผลมุ่งสู่ผู้เรียนให้คุณภาพยิ่งขึ้น

1.3 องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา พบว่า มีจำนวนตัวแปร 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.60 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ1.598 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการนิเทศการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อการนำโรงเรียนไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศ การควบคุมและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังแนวคิดของเซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) [16] ที่กล่าวว่าการนิเทศเป็นกระบวนการช่วยเหลือครูให้บรรลุวิสัยทัศน์ทางการศึกษา โดยการให้ผลสะท้อนกลับจาก ผู้นิเทศด้วยความเข้าใจ และในการ

ประเมินผลการเรียน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ การรายงานผู้ปกครองระหว่างปีและ การรายงานผลของสถานศึกษาต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด และแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ [17] ในเรื่องของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินว่าผู้เรียน มีความรู้ทักษะความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐาน การเรียนรู้ตัวชี้วัดในระดับใด สามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเรียนหรือจบการศึกษาได้หรือไม่ โรงเรียนในสถานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของโรงเรียนให้สอดคล้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย การตัดสินผลการเรียน การให้ระดับผลการเรียน การรายงานผลการเรียน เกณฑ์ การจบการศึกษา เอกสารหลักฐานการศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน และการประเมินคุณภาพผู้เรียน สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นความสำคัญที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการ

1.4 องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า มีจำนวนตัวแปร 9 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.87 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 2.11 เนื่องจากการผลิตและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน พัฒนาสื่อสำเร็จรูปที่สามารถพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของ เอกรินทร์ สี่มหาศาล และคณะ [18] ที่ว่าสื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากว่าสื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีมากมายหลากหลายรูปแบบ มีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.5 องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ พบว่า มีจำนวนตัวแปร 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.75 มีค่าน้ำหนักรวมเท่ากับ 1.54 ทั้งนี้กระบวนการเรียนรู้จะต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ถือว่าผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน การเรียนและประเมินผลการเรียนของตน แสดงออกอย่างอิสระเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพเรียนรู้จากสภาพจริง จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวมีประสบการณ์ตรงที่สัมพันธ์กับสังคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สอดคล้องกับ เพชริน สงค์ประเสริฐ [19] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่เน้นการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมพบว่า ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า การพัฒนางานวิชาการด้วยการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 68.65 เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบรวม คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรดำเนินการตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องและมีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน หน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่งคือการให้ความรู้แก่นักเรียนด้านวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของคัมภีร์ สุดแท้ และคณะ [20] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องที่การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย ด้านขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มี11องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น การวางแผนด้านวิชาการ การเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหนังสือ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผล การเรียน การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ และสอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ ชื่นชม [21] ได้ศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าองค์ประกอบหลักในการบริหารงานวิชาการ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การวางแผนและพัฒนาการส่งเสริมทางวิชาการ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการวัดและประเมินผล

3. การยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบผ่านกระบวนการตรวจสอบทางสถิติโดย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดปัจจัยและดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน ดังที่ รสริน ศรีริกานนท์ [22] กล่าวว่าในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ้อนอยู่ใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และเพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบ หรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ที่เป็นความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดขององค์ประกอบและรูปแบบ เพื่อให้เกิดความแม่นตรงและเชื่อถือได้

ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการใช้สื่อ

นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ทั้งนี้ เนื่องมาจากองค์ประกอบทั้ง 5 มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังข้อมูลที่วิเคราะห์มีความจำเป็นในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา ทองหงำ [23] ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสื่อการเรียนการสอน ซึ่งมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเป็นประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ดังนั้นหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาให้มีลักษณะแตกต่างจากโรงเรียนปกติ หรือควรใช้วิธีการส่งเสริมหรือให้ความช่วยเหลือในรูปแบบอื่น เช่น การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม การบูรณาการความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ในรูปแบบของโรงเรียนประชารัฐ หรือ โรงเรียนร่วมพัฒนา เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพ.

2. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 5 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และสำคัญ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการเรียนรู้พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาด้านการส่งเสริมและพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ดังนั้น ในการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก จึงควรดำเนินการตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องและมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในลักษณะรูปแบบที่เป็นต้นแบบ และเป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practice) และมีวิธีการดำเนินการการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559). *การพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2558*.

[4] ศิริกุล นามศิริ. (2552). *การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[5] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

[6] วิภา บำเรอจิตร. (2542). *อัตราการตอบกลับขั้นต่ำของแบบสอบถามทางไปรษณีย์ซึ่งตอบด้วยความ จริงใจที่ทำให้ตัวประมาณค่าไม่ลำเอียง.* กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

[7] Likert, R. (1967).*The human organization: Its management and values.* New York: Mc graw-Hill.

[8] อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *การบริหารหลักสูตร: หัวใจของการบริหารงานวิชาการ.*

[9] รุจิร์ ภู่สาระ.(2545). *การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

[10] จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

[11] ศิริกุล นามศิริ. (2552). *การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[12] สมคิด พรมจุ้ย. (2544). *เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.

[13] สุพักตร์ พิบูลย์. (2544). *การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน.* นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[14] ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[15] พระมหาธีรเพชร ธีรเวที. (2558). *การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการ.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

[16] Sergiovanni, T. J. & Robot J. S. (1988). *Supervision human perspective*. New York: Mcgraw-hall.

[17] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.

[18] เอกรินทร์ สี่มหาศาล และคณะ. (2551). *เรื่องน่ารู้สู่การใช้หลักสูตรแกนกลางฯ 51.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

[19] เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่เน้นการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[20] คัมภีร์ สุดแท้ และคณะ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

[21] ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[22] รสริน ศรีริกานนท์. (2550). *พฤติกรรมการวัดและประเมินการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

[23] วิภา ทองหงำ. (2558*). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

FACTOR ANALYSIS OF TEACHING COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

นพมาศ พุ่มฉวี[1], รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก[2], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น[3]

Nopamat Phumchawi[1], Sumet Ngamkanok[2], Sompong Panhoon[3]

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]อาจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : February 21,2019

Revised : March 28,2019

Accepted : May 17,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 400 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 600 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ด้าน 9 องค์ประกอบ 76 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรู้ในการสอน 2 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) หลักสูตรและเนื้อหา 6 ตัวบ่งชี้ และ 2) การสอน 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.81-0.90 และ 0.79-0.96 ตามลำดับ ทักษะในการสอน 4 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 10 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 11 ตัวบ่งชี้ 3) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน 9 ตัวบ่งชี้ และ 5) การวัดและประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.34-0.78, 0.43-0.93, 0.85-0.90, 0.84-0.96 และ 0.38-0.91 ตามลำดับ และบุคลิกลักษณะในการสอน 2 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ และ 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78- 0.92 และ 0.41-0.84 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จำนวน 3 ด้าน 9 องค์ประกอบ 68 ตัวบ่งชี้ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square=26.99, df=18, p=0.07915, CFI=1.00, GFI=0.99, RMSEA=0.029) โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความรู้ในการสอนและทักษะในการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 1.00 และบุคลิกลักษณะในการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.76 ทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเชื่อมั่นในการวัด (R^2) อยู่ระหว่าง 0.58-0.99 แสดงว่า โมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครู ทั้ง 3 ด้าน สามารถนำมาวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครได้

คำสำคัญ: องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครู

Abstract

This research is aimed for study the components of teaching competencies of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. With Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis. Sample group is teachers under the Bangkok Metropolitan Administration in the 2017 academic year. Acquired by Multi-Stage random sampling. Is a sample used to store data for Exploratory Factor Analysis result 400 people and samples used to store data for Confirmatory Factor Analysis result 600 people. The tool used to collect data is the questionnaire for teaching competencies of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. The statistics used to analyze data are exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis.

The research found that

1. Exploratory Factor Analysis result get teaching performance of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. in 3 sides, 9 elements, 76 indicators. Consists of knowledge in teaching 2 elements, 14 indicators. Including 1) curriculum and content, 6 indicators and 2) Teaching 8 indicators with component weight values between 0.81-0.90 and 0.79-0.96 respectively. Teaching skills 4 elements 45 indicators. Including 1) Preparation of lesson plan 10 indicators.2) Learning activities 11 Indicators. 3) Teaching materials and learning resources 5 indicators. 4) Class Management 9 Indicators. And 5) measurement and evaluation of 10 indicators. With the component weight between 0.34-0.78, 0.43-0.93, 0.85-0.90, 0.84-0.96 and 0.38-0.91 respectively. And personality in teaching 2 elements 17 indicators. Including 1) responsibility, 6 indicators and 2) working with others 11 indicators with component weight values between 0.78-0.92 and 0.41-0.84 respectively.

2. Confirmatory Factor Analysis result of teaching performance measurement models of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. Get 3 sides, 9 elements, 68 indicators. And the results of the second order confirmatory factor analysis are consistent with empirical data. (Chi-Square=26.99, df=18, p=0.07915, CFI=1.00, GFI=0.99, RMSEA=0.029) By sorting the weight composition as follows knowledge in teaching and teaching skills with the same component weight of 1.00 and the personality in teaching has the component weight equal to 0.76 in all aspects with statistical significance at the level of .01. And reliability in the measurement (R^2) between 0.58-0.99 show that

model for teaching competency measurement of teachers in 3 sides can be used to measure teaching competencies of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration.

Keywords: Teacher performance component

ภูมิหลัง

ครูมีสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา ครูจึงต้องแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาบนแนวคิดที่ว่า ถ้าต้องการนักเรียนแบบใด ครูและวิธีการสอนต้องมีพฤติกรรมเช่นนั้น ถ้าเราสามารถปฏิรูประบบครู และสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ของครู ย่อมหมายถึง ผลสำเร็จของการศึกษา [1] ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยกำหนดการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า ให้มีการพัฒนากลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด ออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศ โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครู [2]

คุณภาพครูจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน ผู้อำนวยความสะดวก เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้นแบบของบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ [3] ครูจึงควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตร การออกแบบวิธีการเรียนรู้ การวางแผนการสอน การวัดประเมินผล เข้าใจพัฒนาการของนักเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน และสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้แสวงหาความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีทักษะการสอนอย่างเชี่ยวชาญและสร้างสรรค์การเรียนรู้ [4-5]

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ บ่งชี้ว่า ครูยังมีปัญหาสมรรถนะการสอนหลายประการ คือ ครูขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ขาดความรู้และทักษะในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ [6] ขาดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำหลักสูตรไปใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ความลุ่มลึกในเนื้อหาที่สอนและการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาวิชาให้แก่นักเรียน วิธีการสอนเน้นการถ่ายทอดเนื้อหามากกว่าการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้แก่นักเรียน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล และจิตสำนึกของความเป็นครูลดลง[7] สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิมาน ไชยหงส์คำ [8] ที่กล่าวว่า ปัญหาสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ครูขาดความรู้และทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างกันของนักเรียน การพัฒนาสื่อการสอน การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน และความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ นอกจากนี้จากการนิเทศติดตามการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูขาดความเข้าใจในการเขียนแผนการสอน การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน การสอนเน้นเนื้อหาไม่เน้นกระบวนการ ทำให้นักเรียนไม่รู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ [9] และในวันครูแห่งชาติ ปี 2556 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนได้สำรวจความเห็นของครูสอนดี เพื่อสอบถามอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ครูและปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น พบว่า ปัญหาสำคัญ คือ ครูขาดทักษะด้านไอซีที ขาดจิตวิญญาณ

ความเป็นครู ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว ขาดอิสระในการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งเสริมการทำหน้าที่ครูให้มีประสิทธิภาพ คือ ครูควรมีการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองในด้านไอซีที

จะเห็นได้ว่า ปัญหาของครูยังมีมาก แต่สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัด คือ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนานักเรียน แต่แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการสอนของครู การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาแบบสอบถามและนำไปสอบถามครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้พัฒนาสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 437 โรงเรียน จำนวนครู 14,967 คน[10]

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวนครู 1,000 คน แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครู 400 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 17 โรงเรียน จำนวนครู 600 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 5 เท่าของตัวบ่งชี้[11] ในที่นี้มีจำนวน 80 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดี[12]

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูในแต่ละขนาด[10] นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูในแต่ละขนาด เพื่อใช้เก็บข้อมูล ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครูโรงเรียนละ
เล็ก	178	2,444	5	65	13
กลาง	134	3,898	4	104	26
ใหญ่	125	8,625	3	231	77
รวม	**437**	**14,967**	**12**	**400**	

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละขนาด

ขั้นที่ 4 เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนทั้ง 12 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สุ่มครูในโรงเรียนตนเอง เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามที่คำนวณได้ในขั้นที่ 2

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 เท่าของตัวบ่งชี้[11] ในที่นี้มีจำนวน 76 ตัวบ่งชี้ (จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ) ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมาก [12]

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (ข้อ 1.1 ขั้นที่ 2) คำนวณหาจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูในแต่ละขนาด เพื่อใช้เก็บข้อมูล ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครูโรงเรียนละ
เล็ก	178	2,444	7	105	15
กลาง	134	3,898	5	150	30
ใหญ่	125	8,625	5	345	69
รวม	**437**	**14,967**	**17**	**600**	

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละขนาด

ขั้นที่ 4 เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนทั้ง 17 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สุ่มครูในโรงเรียนตนเอง เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามที่คำนวณได้ในขั้นที่ 2

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถามสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการสอนของครู ประกอบกับการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู การสัมภาษณ์ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert's Method) นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ได้จำนวน 80 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40-0.77 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความรู้ในการสอน จำนวน 14 ข้อ

หลักสูตรและเนื้อหา จำนวน 6 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.42-0.72 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

การสอน จำนวน 8 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.41-0.77 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81

ด้านทักษะในการสอน จำนวน 46 ข้อ

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.44-71 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 11 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.42-0.71 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88

สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.45-0.70 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79

การบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 9 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.46-0.66 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84

การวัดและประเมินผล จำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.40-0.63 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

ด้านบุคลิกลักษณะในการสอน จำนวน 20 ข้อ

ความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.54-0.73 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82

การทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.43-0.61 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

การรู้จักตนเองและผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.44-0.69 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

3.1 ระยะที่ 1 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 520 ฉบับ จำนวนครู 520 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 508 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.69 จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 400 ฉบับ นำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3.2 ระยะที่ 2 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียน จำนวน 17 โรงเรียน จำนวน 870 ฉบับ จำนวนครู 870 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 818 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.02 จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 600 ฉบับ นำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบ Oblique Factor Rotation ด้วยวิธี Direct Oblimin เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล คือ ค่าสถิติ Chi-Square ที่มีค่า $p > 0.05$, ค่า Chi-Square สัมพัทธ์ ($\chi^2_{model}/df_{model}$) < 2, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) > 0.95, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) > 0.95, ค่าดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) < 0.08[13]

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบ Oblique Factor Rotation ด้วยวิธี Direct Oblimin ได้ผลดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ และ Bartlett's Test of Sphericity

การทดสอบ	ค่าสถิติ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy (KMO)	0.84
Bartlett's Test of Sphericity : Approx. Chi-Square	41534.64
df	3160
Sig.	0.000

จากตาราง 3 พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.84 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่า ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อมูลเหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลทดสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-Square = 41534.64, df = 3160 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ข้อมูลชุดนี้สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

ผลการสกัดองค์ประกอบได้ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	12.84	16.04	16.04
2	7.81	9.76	25.80
3	7.62	9.52	35.32
4	5.42	6.77	42.10
5	4.32	5.40	47.50
6	4.20	5.25	52.74
7	3.72	4.64	57.39
8	3.51	4.39	61.78
9	3.10	3.87	65.65

จากตาราง 4 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 มีจำนวน 9 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 3.87-16.04 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้ง 9 องค์ประกอบได้ร้อยละ 65.65

จากการสกัดองค์ประกอบได้จำนวน 9 องค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยได้หมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบ Oblique Factor Rotation ด้วยวิธี Direct Oblimin ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ น้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(β))			จำนวนตัวบ่งชี้
1	ตัวบ่งชี้ที่ 1 (β =0.86)	ตัวบ่งชี้ที่ 3 (β =0.86)	ตัวบ่งชี้ที่ 5 (β =0.85)	6
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 4 (β =0.84)	ตัวบ่งชี้ที่ 6 (β =0.81)	
2	ตัวบ่งชี้ที่ 7 (β =0.93)	ตัวบ่งชี้ที่ 10 (β =0.85)	ตัวบ่งชี้ที่ 13 (β =0.87)	8
	ตัวบ่งชี้ที่ 8 (β =0.79)	ตัวบ่งชี้ที่ 11 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 14 (β =0.96)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 9 (β =0.93)	ตัวบ่งชี้ที่ 12 (β =0.95)		
3	ตัวบ่งชี้ที่ 15 (β =0.34)	ตัวบ่งชี้ที่ 19 (β =0.78)	ตัวบ่งชี้ที่ 23 (β =0.64)	10
	ตัวบ่งชี้ที่ 16 (β =0.68)	ตัวบ่งชี้ที่ 20 (β =0.35)	ตัวบ่งชี้ที่ 24 (β =0.64)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 17 (β =0.70)	ตัวบ่งชี้ที่ 21 (β =0.73)		
	ตัวบ่งชี้ที่ 18 (β =0.71)	ตัวบ่งชี้ที่ 22 (β =0.57)		
4	ตัวบ่งชี้ที่ 25 (β =0.88)	ตัวบ่งชี้ที่ 29 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 33 (β =0.86)	11
	ตัวบ่งชี้ที่ 26 (β =0.93)	ตัวบ่งชี้ที่ 30 (β =0.43)	ตัวบ่งชี้ที่ 34 (β =0.78)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 27 (β =0.81)	ตัวบ่งชี้ที่ 31 (β =0.81)	ตัวบ่งชี้ที่ 35 (β =0.88)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 28 (β =0.92)	ตัวบ่งชี้ที่ 32 (β =0.82)		

ตาราง 5 (ต่อ) แสดงองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ น้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(β))			จำนวนตัวบ่งชี้
5	ตัวบ่งชี้ที่ 36 (β =0.89)	ตัวบ่งชี้ที่ 38 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 41 (β =0.85)	5
	ตัวบ่งชี้ที่ 37 (β =0.86)	ตัวบ่งชี้ที่ 39 (β =0.89)		
6	ตัวบ่งชี้ที่ 42 (β =0.95)	ตัวบ่งชี้ที่ 45 (β =0.92)	ตัวบ่งชี้ที่ 48 (β =0.89)	9
	ตัวบ่งชี้ที่ 43 (β =0.96)	ตัวบ่งชี้ที่ 46 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 49 (β =0.91)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 44 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 47 (β =0.89)	ตัวบ่งชี้ที่ 50 (β =0.84)	
7	ตัวบ่งชี้ที่ 51 (β =0.61)	ตัวบ่งชี้ที่ 55 (β =0.38)	ตัวบ่งชี้ที่ 59 (β =0.44)	10
	ตัวบ่งชี้ที่ 52 (β =0.74)	ตัวบ่งชี้ที่ 56 (β =0.91)	ตัวบ่งชี้ที่ 60 (β =0.38)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 53 (β =0.78)	ตัวบ่งชี้ที่ 57 (β =0.87)		
	ตัวบ่งชี้ที่ 54 (β =0.76)	ตัวบ่งชี้ที่ 58 (β =0.85)		
8	ตัวบ่งชี้ที่ 61 (β =0.92)	ตัวบ่งชี้ที่ 63 (β =0.78)	ตัวบ่งชี้ที่ 65 (β =0.85)	6
	ตัวบ่งชี้ที่ 62 (β =0.90)	ตัวบ่งชี้ที่ 64 (β =0.87)	ตัวบ่งชี้ที่ 66 (β =0.89)	
9	ตัวบ่งชี้ที่ 67 (β =0.61)	ตัวบ่งชี้ที่ 74 (β =0.77)	ตัวบ่งชี้ที่ 78 (β =0.84)	11
	ตัวบ่งชี้ที่ 69 (β =0.77)	ตัวบ่งชี้ที่ 75 (β =0.73)	ตัวบ่งชี้ที่ 79 (β =0.73)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 70 (β =0.68)	ตัวบ่งชี้ที่ 76 (β =0.51)	ตัวบ่งชี้ที่ 80 (β =0.84)	
	ตัวบ่งชี้ที่ 72 (β =0.69)	ตัวบ่งชี้ที่ 77 (β =0.41)		
		รวม		76

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ขึ้นไป พบว่า มีจำนวน 9 องค์ประกอบ 76 ตัวบ่งชี้ โดยตัดตัวบ่งชี้ที่ 40, 68, 71 และ 73 ออก เพราะอยู่ร่วมกับองค์ประกอบใดไม่ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบตามรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักสูตรและเนื้อหา มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การสอน มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารจัดการชั้นเรียน มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การวัดและประเมินผล มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 9 การทำงานร่วมกับผู้อื่น มี 11 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.81-0.90, 0.79-0.96, 0.34-0.78, 0.43-0.93, 0.85-0.90, 0.84-0.96, 0.38-0.91, 0.78-0.92 และ 0.41-0.84 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทั้ง 9 องค์ประกอบให้อยู่ใน 3 ด้านหลักตามสมรรถนะการสอนของครู คือ ความรู้ในการสอน (องค์ประกอบที่ 1-2) ทักษะในการสอน (องค์ประกอบที่ 3-7) และบุคลิกลักษณะในการสอน (องค์ประกอบที่ 8-9)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 9 องค์ประกอบ 68 ตัวบ่งชี้ โดยตัดตัวบ่งชี้ที่ 13, 23, 28, 33, 34, 43, 53, 59 ออก เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ความรู้ในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักสูตรและเนื้อหา 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การสอน 7 ตัวบ่งชี้ ทักษะในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารจัดการชั้นเรียน 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การวัดและประเมินผล 8 ตัวบ่งชี้ บุคลิกลักษณะในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 9 การทำงานร่วมกับผู้อื่น มี 11 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของโมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

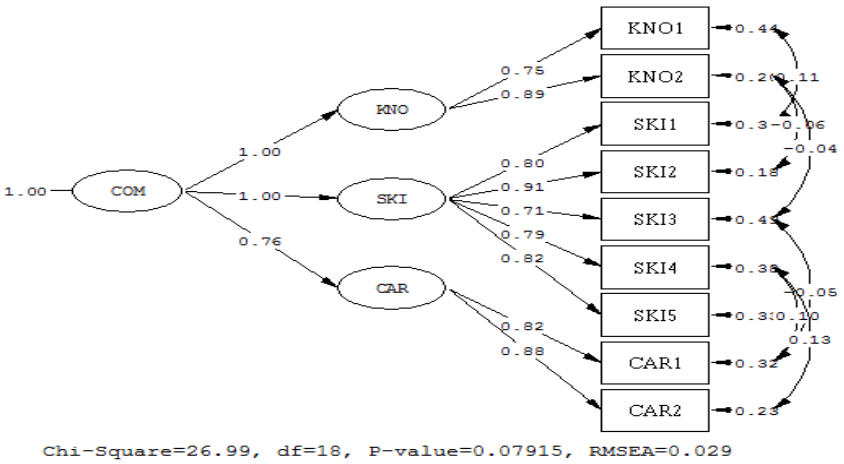
องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	SE	t	R^2
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1				
ความรู้ในการสอน				
หลักสูตรและเนื้อหา	0.74**	0.04	20.92	0.55
การสอน	0.90**	0.03	26.50	0.80
ทักษะในการสอน				
การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	0.79**	0.04	22.86	0.63
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.91**	0.03	28.32	0.83
สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้	0.71**	0.04	19.60	0.51
การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.78**	0.04	22.61	0.61
การวัดและประเมินผล	0.81**	0.03	23.66	0.65
บุคลิกลักษณะในการสอน				
ความรับผิดชอบ	0.82**	0.04	22.52	0.67
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.88**	0.04	24.64	0.77
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2				

ความรู้ในการสอน	1.00**	0.05	20.30	0.99
ทักษะในการสอน	1.00**	0.04	22.54	0.99
บุคลิกลักษณะในการสอน	0.76**	0.05	16.71	0.58
Chi-Square = 26.99, df = 18, p = 0.07915, CFI = 1.00, GFI = 0.99, RMSEA = 0.029				

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ของโมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความรู้ในการสอน องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การสอน (β =0.90) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ หลักสูตรและเนื้อหา (β =0.74) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.55-0.80 ทักษะในการสอน องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (β =0.91) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ (β =0.71) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.51-0.83 และบุคลิกลักษณะในการสอน องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (β =0.88) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ ความรับผิดชอบ (β =0.82) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.67-0.77 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบสามารถวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของโมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความรู้ในการสอนและทักษะในการสอน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน (β =1.00) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ บุคลิกลักษณะในการสอน (β =0.76) ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.58-0.99 แสดงว่า ทั้ง 3 ด้าน สามารถวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครและยืนยันโมเดลสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่า มีค่า Chi-Square=26.99, df=18, p=0.07915, CFI=1.00, GFI=0.99, RMSEA= 0.029 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า ค่า Chi-Square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและดัชนีอื่นๆ ยังชี้ให้เห็นว่า โมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า สมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ด้าน 10 องค์ประกอบ 80 ตัวบ่งชี้ จัดกลุ่มได้จำนวน 3 ด้าน 9 องค์ประกอบ 76 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบตามรายละเอียดตัวบ่งชี้ ดังนี้ ความรู้ในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักสูตรและเนื้อหา 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 2 การสอน 8 ตัวบ่งชี้ ทักษะในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารจัดการชั้นเรียน 9 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 7 การวัดและประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ และบุคลิกลักษณะในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 9 การทำงานร่วมกับผู้อื่น 11 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เพราะว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนตัวบ่งชี้ลงด้วยการรวมตัวบ่งชี้หลายๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์และการแปลความหมายขององค์ประกอบให้เข้ากับทฤษฎี[14-15] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ วังสะอาด[16] ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ทั้ง 12 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ จัดกลุ่มได้ 6 องค์ประกอบ 48 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป นำมาจัดเข้ากลุ่ม โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกน Eigenvalues มากกว่า 1.00 จากนั้นตั้งชื่อองค์ประกอบด้วยการพิจารณาโครงสร้างเนื้อหาด้านไอซีทีของตัวบ่งชี้เป็นเกณฑ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการใช้ไอซีทีเพื่อการศึกษา 2) ด้านการใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไอซีที 4) ด้านการบริหารจัดการไอซีทีเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน 5) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและประเมินผลการใช้ไอซีที และ 6) ด้านการใช้ไอซีทีเพื่อการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square=26.99, df=18, p=0.07915, CFI=1.00, GFI=0.99, RMSEA= 0.029 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากค่า Chi-Square มีค่าเข้าใกล้ 0 มาก และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า ค่าดัชนี CFI และค่าดัชนี GFI มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก ส่วนค่าดัชนี RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 มาก จึงทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับที่พูลพงศ์ สุขสว่าง[17] ได้กล่าวไว้ว่า โมเดลจะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็ต่อเมื่อค่า Chi-Square เข้าใกล้ 0 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) มีค่าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าใกล้ 0 โดยโมเดลการวัดสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่วิจัยนี้ มี 3 ด้าน 9 องค์ประกอบ 68 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความรู้ในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 การสอน 7 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 1 หลักสูตรและเนื้อหา 6 ตัวบ่งชี้ ทักษะในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การวัดและประเมินผล 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารจัดการชั้นเรียน 8 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 5 ตัวบ่งชี้ และบุคลิกลักษณะในการสอน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 9 การทำงานร่วมกับผู้อื่น 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[4] ได้กล่าวว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนพิศ ศิลาเดช[18] ที่พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้ของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 143 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 5 ตัวบ่งชี้ 2) จริยธรรมจรรยาบรรณและค่านิยม 9 ตัวบ่งชี้ 3) การสื่อสาร 5 ตัวบ่งชี้ 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8 ตัวบ่งชี้ และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 4 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การออกแบบหลักสูตร 18 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการเรียนรู้ 28 ตัวบ่งชี้ 3) การประเมินผู้เรียน 9 ตัวบ่งชี้ 4) การใช้ข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 21 ตัวบ่งชี้ 5) การทำงานเป็นทีม 12 ตัวบ่งชี้ และ 6) สังคมและวัฒนธรรม 24 ตัวบ่งชี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายการศึกษาของเขตต่างๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปใช้ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเริ่มจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ความรู้ในการสอน ควรเริ่มจาก 1) การสอน และ 2) หลักสูตรและเนื้อหา ตามลำดับ ทักษะในการสอน ควรเริ่มจาก 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การวัดและประเมินผล 3) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน และ 5) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ และบุคลิกลักษณะในการสอน ควรเริ่มจาก 1) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ2) ความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2. ครูสามารถนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้ประเมินสมรรถนะการสอนของตนเองและนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะดังกล่าว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ ศึกษากับครูในสังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงไม่ครอบคลุมประชากรครูสังกัดอื่น ดังนั้นจึงควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างสังกัดอื่น เช่น ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูสังกัดอาชีวศึกษา เป็นต้น

2. ควรมีศึกษาและวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

[1] Rigelman, N.M.; & Ruben, B. (2012). Creating Foundations for collaboration in schools: Utilizing professional learning communities to support teacher candidate learning and visions of teaching. *Teaching and Teacher Education*. 28(7): 979-989.

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

[3] วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[5] สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

[6] จันทวรรณ ปิยะวัฒน์. (2556). *สกัดความรู้จากโครงการ "สรอ. ขอความรู้" ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.gotoknow.org/posts/535188

[7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 "จะปฏิรูปการศึกษาไทย*

ให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[8] พรหมพิมาน ไชยหงส์คำ. (2548). *สภาพและปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนประถมศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[9] หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2557). *สรุปผลการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[10] สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2560). *สถิติการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2560, จาก https://drive.google.com/file/d/0B-ixCfQFqmACdk8tVTFQeEpJRlU/view

[11] Ding, L.; Velicer, W.; & Harlow, L. (1995). Effects of estimation methods, number of indicators per factor and Improper solutions on structural equation modeling fit indices. *Structural Equation Modeling*. 2(2): 19-143.

[12] Comrey, A.L.; & Lee, H.B. (1992). *A first course in Factor Analysis*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

[13] Schumacker, R. E.; & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

[14] Comrey, A.L. (1988). Factor-analytic Methods of Scale Development in Personality and Clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 56: 754-761.

[15] Conway, J.M.; & Huffcutt, A.I. (2003). A Review and Evaluation of Exploratory Factor Analysis practices in Organizational Research. *Organizational Research Methods*. 6(2): 147-168.

[16] ปราโมทย์ วังสะอาด. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

[17] พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วัฒนาพาณิช.

[18] ชวนพิศ ศิลาเดช. (2561). การพัฒนาสรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*. 6(2): 79-81.

การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A MODEL DEVELOPMENT ON PARTICIPATIVE SAFETY MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

อดิศร ดีปานธรรม[1], ดร.ปรีชา ดิลกวุฒิสิทธิ์ [2] และ ดร.กิตติวงศ์ สาสวด [3]

Adisorn Deepantham[1],Preecha Dilokwutthisit[2] , Kittiwong Lasuad [3]

[1] นักศึกษา, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[2] ที่ปรึกษาหลัก, สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[3] ที่ปรึกษาร่วม, สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Received : August 9,2018

Revised : September 20,2018

Accepted : November 2,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 375 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ นั้น ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย จำนวน 15 คน และการสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยกับจำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไข

อุบัติเหตุในสถานศึกษา 2. ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติภัยในสถานศึกษา 3. ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม 4. ปัจจัยด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน และ3) รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เป็นรูปแบบที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์จริง

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การจัดการด้านความปลอดภัย, แบบมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the present circumstances of participative safety management in schools under the Office of the Basic Education Commission 2) develop a model of participative safety management in schools under the Office of the Basic Education Commission, and 3) evaluate the model of participative safety management in schools under the Office of the Basic Education Commission. This study was quantitative and qualitative research. The sample used for quantitative research was comprised of 375 administrators and teachers of schools under the Office of the Basic Education Commission, obtained by simple random sampling. The tool used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression. For the qualitative research, the sample used for in-depth interview was comprised of 15 school administrators, community leaders, and safety experts. The sample used for focus groups was comprised of 12 school administrators, community leaders, and safety experts, obtained by purposive sampling. The collected data was analyzed by means of content analysis.

The results of the study were as follows: 1) The present circumstances of participative safety management in schools under the Office of the Basic Education Commission, as a whole, was at a high level. 2) The model of participative safety management in schools under the Office of the Basic Education Commission was comprised of 4 aspects, namely : 1. The measures of prevention and solving accident problems in school. 2. The measures of prevention and solving natural disaster problems in school. 3. The measures of prevention and solving social problems in school, and 4. The safety measures on student health. 3) The model of participative safety management in schools under the Office of the Basic Education Commission was evaluated and verified by all experts joined the second focus group that it was a good model and it could be applied in real situations.

Keywords: model development, safety management, participation

ภูมิหลัง

ในมุมมองของเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ ที่เรียกว่า “ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก” การที่ชาวต่างประเทศจะไว้วางใจมาลงทุนในเรื่องฝีมือแรงงานและการรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของคนทำงานเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ดี โดยใช้รูปแบบการสร้างจิตความปลอดภัยของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย รวมถึงมีการลงนามบันทึก

ความร่วมมือในการจัดทำโครงการสถานศึกษาปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี ระหว่าง 6 หน่วยงาน ในวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 คือ 1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 5. บริษัทเอ็กเซดดี้ ฟริคชั่น แมททีเรียล จำกัด และ 6. บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพราะเห็นเรื่องความปลอดภัยเป็นความสำคัญระดับประเทศรวมไปถึงหากจะก้าวสู่ระดับอาเซียนความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับแรกที่ต้องนำมาพัฒนาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ลงทุนชาวต่างประเทศ [1]

การมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ประชาชนในท้องถิ่นและหน่วยงานภาคเอกชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการเพื่อการพัฒนาตั้งแต่เริ่มดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มีโอกาสร่วมรับทราบข้อมูลและแสดงความคิดเห็นอันจะทำให้โครงการนั้นๆ เกิดประโยชน์สูงสุดและส่งผลกระทบทางสังคมให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับชุมชน หรือระดับประเทศนั้น ถือเป็นกระบวนทัศน์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการพัฒนา วางแผนโครงการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของและยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างสมัครใจ และเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาเป็นไปในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง [2]

ความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของครอบครัวนักเรียน และชุมชน ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้ความร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ [3] การสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยให้แก่เด็ก และสนับสนุนให้เกิดกลไกการดำเนินงานสร้างเสริมความปลอดภัยและป้องกันการบาดเจ็บในระดับสถานศึกษาซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากเด็กไม่มีความรู้ในด้านความปลอดภัยเมื่อเขาเติบโตขึ้นสู่วัยแรงงานการสร้างจิตสำนึกเป็นไปได้ยากมากและสิ่งที่สำคัญประเทศที่มีสถิติอุบัติเหตุสูงๆ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศก็จะเป็นไปได้ยากเพราะต้องมุ่งแก้ไขปัญหาเรื่องอุบัติเหตุเสียก่อน อีกส่วนคือความปลอดภัยจะมาสร้างจิตสำนึกในระดับผู้ใหญ่เสียทีเดียวเป็นสิ่งที่ยากมากเพราะการสร้างจิตสำนึกต้องอาศัยการปลูกฝังเรียนรู้และการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังไม่เคยมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสม สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [4]

ผู้วิจัย ในฐานะและเป็นอนุกรรมการความปลอดภัยจังหวัดชลบุรี มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทเอ็กเซดดี้ ฟริคชั่น แมททีเรียล จำกัด ที่ได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการจัดทำโครงการสถานศึกษาปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี จึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเรื่องนี้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยให้แก่เด็กในสถานศึกษา จึงวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 375 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำชุมชนและผู้เชี่ยวชาญ รวม 15 คน

2. ยกร่างรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ยกร่างรูปแบบฉบับที่ 1 ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การประเมินรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ที่ยกร่างขึ้น โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) 2 รอบ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยสนทนากลุ่ม (Focus group) ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านความปลอดภัย 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนผู้แทนชุมชน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย 2 คน

รอบที่ 1 โดยสอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 รอบ และนำความคิดเห็นเหล่านั้นไปวิเคราะห์เพื่อหาฉันทามติ (Consensus) ของผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทบทวนประเด็นจากรอบที่ 1 เกี่ยวกับ มาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา มาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม มาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษาด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

4. การรับรองรูปแบบหลังจากปรับแก้ไขเพื่อลงมติแบบฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ในการเห็นชอบรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการประเมินรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตามมติของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) ทั้งการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) และการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสภาพการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80 S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ด้านการพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D.=0.46) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเดินทางไป – กลับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D.=0.62)

2. รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านป้องกันอุบัติเหตุจากอาคารเรียน อาคารประกอบ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านป้องกันอุบัติเหตุจากบริเวณสถานศึกษา ด้านการจราจร ด้านกำหนดกฎความปลอดภัยในสถานศึกษา ด้านป้องกันจุดเสี่ยงในสถานศึกษา ด้านการให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกความปลอดภัย 2) ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ 4 ตัวบ่งชี้ ด้านอัคคีภัย ด้านอุทกภัย ด้านธรณีพิบัติภัยและสึนามิ ด้านการวางแผนรับมือเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน 3) ปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม 4 ตัวบ่งชี้ ด้านป้องกันการล่วงละเมิดทางร่ายกายของจิตใจ ด้านป้องกันการทำร้ายตัวเองและการฆ่าตัวตาย ด้านป้องกันการใช้สารเสพติด ด้านการป้องกันตัวเองให้ปลอดภัย และ4) ปัจจัยด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านป้องกันมลพิษจากสิ่งแวดล้อม ด้านโภชนาการที่ดี ด้านการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยดี ด้านการป้องกันโรคภัยต่างๆ ด้านการดูแลสุขภาพตนเองเบื้องต้น

3. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์จริง

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสภาพการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบอีกว่าการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยที่สำคัญ คือ มาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ การป้องกันอุบัติเหตุจากอาคารเรียน อาคารประกอบ และการเดินทางไป – กลับ ซึ่งผลวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของกฤษฎา ศรีสุชาติ [5] ได้ศึกษาพบว่า การสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนที่จะครอบคลุมการลดอุบัติเหตุแลความรุนแรง ต้องมี 6 ด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพโรงเรียน ด้านระบบคุ้มครองเด็ก ด้านการเดินทางไปกลับโรงเรียน ด้านความปลอดภัยกิจกรรมการเรียน ด้านหลักสูตรความปลอดภัย และด้านแผนฉุกเฉินในโรงเรียน สอดคล้องกับชฎาพรสุข สิริวรรณ [6] และ ธีรวัฒน์ สมเพาะ [7] กล่าวเช่นเดียวกันว่า การสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนที่จะครอบคลุมการลดอุบัติเหตุและความรุนแรงนั้น ต้องประกอบด้วยด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพโรงเรียน หมายรวมถึง สภาพโครงสร้าง

อาคารที่ถูกต้องปลอดภัย โครงสร้างและสิ่งแวดล้อมได้แก่ ห้องเรียน ห้องน้ำ-ห้องสุขา ห้องครัว-โรงอาหาร ระเบียงอาคาร บันได ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า สนามเด็กเล่น สนามกีฬา สระน้ำ บ่อน้ำ ทางเดิน ประตูรั้ว ท่อระบายน้ำ ต้นไม้-สัตว์ สอดคล้องกับผลวิจัยของโมริ และคณะ (Mori et al.)[8] ได้ศึกษาการจัดทำโครงการขี่จักยานหรือเดินเท้าในประเทศญี่ปุ่น โรงเรียนประถมศึกษาเซ็นจูฮอนมาชิ โดยส่งเสริมให้นักเรียนและผู้ปกครองขี่จักรยานหรือเดินเท้าไปโรงเรียนด้วยกัน เพื่อจะได้รับรู้ถึงเส้นทางที่เสี่ยงอันตรายและสถานที่ที่จะเข้าไปหลบภัยในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นมา ซึ่งยังสอดคล้องกับยูโตะ คิตามูระ (Yuto Kitamura) [9] ได้วิจัยศึกษารูปแบบของการศึกษาความปลอดภัย, การศึกษาจำเป็นสำหรับการพัฒนาของสังคมที่ปลอดภัยและมั่นคง (เช่นสังคมที่มีความยืดหยุ่นและยั่งยืน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศญี่ปุ่น กล่าวว่า การจราจร" จุดเริ่มต้นสำหรับการศึกษาความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับกฤษฎา ศรีสุชาติ และ ชฎาพรสุข สิริวรรณ และธีรวัฒน์ สมเพาะ กล่าวเช่นเดียวกันว่า การสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนที่จะครอบคลุมการลดอุบัติเหตุและความรุนแรงนั้นต้องประกอบด้วยการเดินทางไปกลับโรงเรียนอย่างถูกวิธี ระบบและกิจกรรมความ ปลอดภัยในการเดินทางไปกลับโรงเรียน

สำหรับปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ที่มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านอุทกภัย อัคคีภัย ธรณีพิบัติภัยและสึนามิ นั้น ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร จูมแก้ว [10] กล่าวว่า ทุกโรงเรียนในประเทศญี่ปุ่นจะมีกิจกรรมเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติ โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการเตรียมอุปกรณ์ และจากสมาคมผู้ปกครองในการทำของว่างให้เด็ก ตัวอย่างการซ้อมเช่น ซ้อมดับเพลิง การซ้อมสถานการณ์แผ่นดินไหวจำลอง การทำห้องน้ำชั่วคราวในการเตรียมภาวะฉุกเฉิน การสร้างบ้านฉุกเฉิน และการซ้อมปฐมพยาบาลเบื้องต้น เด็กๆได้รับการฝึกฝนการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น และมีสติในสถานการณ์ฉุกเฉินผล วิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของกฤษฎา ศรีสุชาติ และชฎาพรสุข สิริวรรณ และ ธีรวัฒน์ สมเพาะ กล่าวเช่นเดียวกันว่า การสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนที่จะครอบคลุมการลดอุบัติเหตุและความรุนแรงนั้น ต้องประกอบด้วย ด้านแผนฉุกเฉินในโรงเรียน หมายถึง ครู เจ้าหน้าที่ บุคลากรในโรงเรียน ได้รับการฝึกทั้งการปฐมพยาบาล การกู้ชีพเบื้องต้น รวมทั้งโรงเรียนมีแผนฉุกเฉินเพื่อรับภัยที่ไม่คาดคิดหรือภัยธรรมชาติ สอดคล้องกับผลวิจัยของยูโตะ คิตามูระ (Yuto Kitamura) ได้วิจัยศึกษารูปแบบของการศึกษาความปลอดภัย, การศึกษาจำเป็นสำหรับการพัฒนาของสังคมที่ปลอดภัยและมั่นคง (เช่นสังคมที่มีความยืดหยุ่นและยั่งยืน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบของการศึกษาความปลอดภัย ผ่านการศึกษาแนวความคิดใหม่ของ "การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน" (ESD) ในปีที่ผ่านมาประเทศญี่ปุ่นได้รับความเดือดร้อนจำนวนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงในโรงเรียนโซนกรณีของเด็กที่ถูกลักพาตัวหรือเสียชีวิตเช่นเดียวกับความเสียหายที่เกิดจากแผ่นดินไหวทางญี่ปุ่นตะวันออกและสึนามิ ในวันที่ 11 มีนาคม 2011 และภัยธรรมชาติอื่นๆ

ส่วนปัจจัยด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม มีสภาพการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านการล่วงละเมิดทางร่ายกายและจิตใจ การทำร้ายตัวเองและการฆ่าตัวตาย นั้น พบว่า สอดคล้องกับผลวิจัยของ บาร์รีออส, ลิซ่า ซี. และคนอื่นๆ (Barrios, Lisa C. et al.) [11] กล่าวว่า โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องป้องกันมิให้การบาดเจ็บล้มตายจากการรังแกและฆ่าตัวตายดังกล่าวเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นน้อยที่สุด ในการณ์นี้โรงเรียนสามารถสอนทักษะที่จำเป็นในการป้องกันการบาดเจ็บโดยไม่เจตนา ความรุนแรง และการฆ่าตัวตายมิให้เกิดขึ้นทั้งที่บ้านและโรงเรียน ตลอดจนในชุมชนและสถานที่อื่น ตลอดชีวิตของนักเรียน ซึ่งยังสอดคล้องกับ ฟลาเฮอร์ตฟ์, ลอยส์ ที. (Flahertv, Lois T.)[12] ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความปลอดภัยในโรงเรียนและบทบาทของจิตแพทย์เด็กและนักวิชาชีพชั้นสูงด้านสุขภาพจิตอื่นๆ พบว่า ในระยะสามทศวรรษที่ผ่านมานี้ มีผู้กำหนดนโยบาย ครู ผู้ปกครองและนักเรียน

แสดงความกังวลเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ เนื่องจากมีภัยอันตรายเกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยเฉพาะการยิงกันที่มีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาต่างๆ จึงมีการวางมาตรการความปลอดภัยที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความปลอดภัยมากที่สุด สอดคล้องกับฟลาเฮอร์ตฟ์, ลอยส์ ที. (Flahertv, Lois T.) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความปลอดภัยในโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความกังวลเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ เนื่องจากมีภัยอันตรายเกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยเฉพาะการยิงกันที่มีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาต่างๆ จึงมีการวางมาตรการความปลอดภัยที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความปลอดภัยมากที่สุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวารีอาส, คริส และคนอื่นๆ (Varias, Keris et al.)[13] ได้ศึกษาพฤติกรรมข่มเหงรังแก รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ส่งข้อความ/ รูปภาพข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งกัน

นอกจากนี้แล้วในการศึกษาปัจจัยด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียนที่พบว่า มีสภาพการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความผิดปกติจากสุขภาวะของนักเรียน ด้านมลพิษจากสิ่งแวดล้อม อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับสุขภาพของเด็กเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และต้องมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของหลาย ๆ คน ได้แก่ งานวิจัยของกฤษฎา ศรีสุชาติ และ ชฎาพรสุข สิริวรรณ และ ธีรวัฒน์ สมเพาะ ที่พบว่าการสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนที่จะครอบคลุมการลดอุบัติเหตุและความรุนแรงนั้น ต้องประกอบด้วยด้านสิ่งแวดล้อม พบนักเรียนระดับอนุบาลและประถมศึกษามีโอกาสบาดเจ็บจากสิ่งแวดล้อมได้มากกว่ามัธยมและสอดคล้องกับงานวิจัยของลี, ซิ-เจียน. ซินเจีย ซอ ติง วู. โฮ ติง หว่อง (Li, Si-Jian. Cynthia Sau Ting Wu. Ho Ting Wong) [14] ได้ศึกษาเรื่องความปลอดภัยในโรงเรียนและสุขภาพของเด็กที่อาศัยอยู่ในชุมชนเมืองลูซานหลังจากที่เกิดแผ่นดินไหวในเมืองดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้ไปศึกษาผลกระทบจากภัยพิบัติแผ่นดินไหวที่มีต่อเด็กนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้อาศัยอยู่กับบิดามารดา เด็กเหล่านี้จึงไม่สู้จะได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร และส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ พีเอฟ อะบาไบโอ, เคดีเอ เทเลอร์, เอ็ม สเวนสัน และ บีเอ ดาราโมล่า (P.F. Ababio, K.D.A. Taylor, M. Swainson and B.A. Daramola) [15] ได้ศึกษาเรื่องของผลการเข้าไปดูแลการปฏิบัติที่ถูกหลักอนามัยที่ดี (Good Hygiene Practices) หรือ GHP เพื่อความปลอดภัยด้านอาหาร (food safety) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของประเทศกานา (Ghana) พบว่า หลังจากที่มีการฝึกอบรมการปฏิบัติที่ถูกหลักสุขอนามัยที่ดีในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้โมเดลรูปแบบการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการประเมินด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา หรือนำไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติในการเพื่อเสริมสร้างความ ปลอดภัยให้กับผู้เรียนในสถานศึกษาต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำปัจจัยความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 4 ปัจจัยที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการวางนโยบายหรือมาตรการการจัดการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา หรือสร้างหลักสูตรความปลอดภัยในสถานศึกษา หรือใช้ในการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมได้

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางกฎเกณฑ์ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บที่คาดไม่ถึง 2) มีการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย 3) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัย ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย 4) มีการจัดการจราจรและป้ายบ่งชี้จราจรอย่างเห็นได้ชัด

3.2 ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรจัดอบรมความรู้ให้กับนักเรียนทุกคนเกี่ยวกับภัยพิบัติจากไฟไหม้ 2) สถานศึกษาควรมีมาตรการในการป้องกันภัยพิบัติ 3) มีการจัดอบรมการดำเนินการเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ 4) ให้ความรู้ในการป้องกันดูแลตนเองก่อนและหลังเกิดเหตุ 5) กำหนดแนวทางการแก้ไขและแผนเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

3.3 ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ครูและผู้ปกครองจะต้องมีส่วนร่วมมือกัน โดยการดูแลเอาใจใส่นักเรียนและคอยสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน 2) นักเรียนช่วยกันสังเกตพฤติกรรมของเพื่อน พี่และน้อง 3) ควรมีการดำเนินงานในการดูแล ตรวจตรา/เฝ้าระวัง 4) การทำให้โรงเรียนกับครอบครัวได้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 5) การวางกฎเกณฑ์ให้ปลอดภัยจากบุคคล

3.4 ด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มีมาตรการการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพอนามัยของเด็ก 2) ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี 3) สถานศึกษาร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณะสุขของตำบล หรือหน่วยงานโรงพยาบาลในการดูแลสุขภาพของนักเรียน 4) อบรมให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ และการดูแลตนเองเบื้องต้น 5. มีส่วนร่วมในการควบคุม ป้องกันโรคไม่ให้เกิดการระบาด

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ชุมชนควรจะมีส่วนร่วมในการจัดการด้านความปลอดภัยในนักเรียน 2) คนในชุมชนควรช่วยในเรื่องการเป็นหูเป็นตา สอดส่องดูแลในเรื่องต่างๆ 3) จัดตั้งกลุ่มความปลอดภัยในชุมชนและในสถานศึกษา 4) ช่วยกันสอนกันระวังความปลอดภัยให้กับเด็ก และ5) ช่วยกันระวังความปลอดภัยจากคนชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำงานวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดในการทดลองการใช้งานจริงกับสถานศึกษาในพื้นที่ EEC ทั้ง 3 จังหวัดให้ครอบคลุมได้แก่ ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี และระยอง ซึ่งเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว

2. ควรมีการวิจัยการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสถานศึกษา เพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

3. ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำรูปแบบการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาที่ได้ไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยมากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.(2560).*EEC Strategy : Thailand's Competitive Transformation.*

[2] จินตวีร์ เกษมศุข .(2554). *การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556.* สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2560).*รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.* สำนักนโยบายและแผน , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[5] กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

[6] ชฎาพรสุข สิริวรรณ. (2550). *คู่มือโรงเรียนปลอดภัย.* กรุงเทพฯ : โครงการเด็กไทยปลอดภัย ศูนย์วิจัยเพื่อสร้างเสริมความปลอดภัยและป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก.

[7] ธีรวัฒน์ สมเพาะ. (2551). *การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[8] Mori et al.(2012). Nagisa Mori and Francisco Armada. (2012). *Walking to school in japan and Childhood Obesity Prevention : New Lessons From an Old Policy*. Am J Public Health.

[9] Yuto Kitamura. (2014). *The possibility of holistic safety education in Japan: From the perspective of Education for Sustainable Development (ESD).* International Association of Traffic and Safety Science.

[10] ศศิธร จูมแก้ว.(2556). *การศึกษาภาพตัวแทนของ "ระบบการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น" ที่สะท้อนผ่านสื่อโทรทัศน์ของไทยศึกษาจากรายการ "ดูให้รู้" ตอนที่เกี่ยวกับระบบการศึกษา.* ปริญญานิพนธ์.สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น. คณะมนุษย์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[11] Barrios, Lisa C. et al.).(2003). *CDC School Health Guidelines to Prevent Unintentional Injuries and Violence.* American Journal of Health Education — September/October Supplement 2003, Volume 34, No. 5.

[12] Flahertv, Lois T. (2015). *Safety Assessment in Schools: Beyond Risk : The Role of Child Psychiatrists and Other Mental Health Professionals*. Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America. Volume 24, Issue 2, April 2015, Pages 277–289.

[13] Varias, Keris et al.(2009). *Urban Middle School Students' Perceptions of Bullying, Cyberbullying, and School Safety*. Published online: [http://dx.doi.org/10.1080/15388220802074165.]

[14] Li, Si-Jian. Cynthia Sau Ting Wu. Ho Ting Wong). (2016), pp. 46-50)

[15] P.F. Ababio, K.D.A. Taylor, M. Swainson and B.A. Daramolaa. (2015). *Effect of good hygiene practices intervention on food safety in senior secondary schools in Ghana*. University of Lincoln, College of Sciences, National Centre for Food Manufacturing.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก

FACTORS INFLUENCING THE EXCELLENCE OF THE ADMINISTRATION OF SMALL PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN EASTERN REGION

ฉวีวรรณ แผ่วตะคุ[1], รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก[2], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น[3]

Chaweewan Paewtaku[1], Sumet Ngamkanok[2], Sompong Panhoon

[1]นิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : December 20,2018

Revised : January 28,2019

Accepted : March 15,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา/ตรวจสอบ/วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 160 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 640 คน ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.939 – 0.973 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีองค์ประกอบสำคัญ คือ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ ลักษณะครูและบุคลากร ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน และบรรยากาศโรงเรียน

2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก ที่พัฒนาตามสมมติฐาน มีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ (χ^2/df) = 2.10, GFI= 0.96, AGFI = 0.92, SRMR = 0.019, RMSEA = 0.042

3. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง คือ กระบวนการเรียนการสอนและโครงสร้างองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76และ 0.24 ตามลำดับ (2) อิทธิพลทางอ้อม คือ ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.68, 0.53 และ -0.25 ตามลำดับ (3) อิทธิพลรวม คือ กระบวนการเรียนการสอน ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ และลักษณะครูและบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 และ -0.19 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพล/ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียน/โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The objective of this research was to study factors influencing the excellence of the administration small primary school under the Office of Primary Educational Service Area in Eastern Region. The samples were 160 small primary schools. The informants were including 640 administrators and teachers, chosen by a cluster random sampling. The research instrument was rating scale questionnaire with a reliability coefficient ranged from 0.939 to 0.973. Data were analyzed by computer program.

The research results were as follows :

1. The excellence of the administration in small primary school depended on quality of learners, quality of teachers, quality of management and satisfaction of colleagues and stakeholders. Factors influencing the excellence of the administration in small primary school consisted of teaching and learning processes, resources / technology and budget, executive leadership, organizational structure, teacher and personal characteristics, school-communities cooperation and school atmosphere.

2. Linear structural relationship model of factors influencing the excellence of the administration small primary school under the Office of Primary Educational Service Area in Eastern Region which was developed based on assumptions has index of the goodness of fit with the empirical data as (χ^2/df) = 2.10, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, SRMR = 0.019, RMSEA = 0.042.

3. Direct effects, indirect effects and total effects were factors influencing the excellence of the administration small primary school under the Office of Primary Educational Service Area in Eastern Region. According to the coefficient values, they ranked from large to small, respectively.(1) The direct effects consisting of teaching -learning process and organizational structure factors provided the coefficients of 0.76 and 0.24, respectively. (2) The indirect effects consisting of resources/technology and budget, executive leadership, teacher and personal characteristics provided the coefficients of 0.68, 0.53 and -0.25, respectively. (3) The total effects consisted of teaching and learning processes, resources / technology and

budget, executive leadership, organizational structure and teacher and personal characteristics provided the coefficient of 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 and -0.19, respectively.

Keywords : Factors Influencing / Excellence of School Management / Small Primary Schools /

ภูมิหลัง

จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากจำนวนเด็กเกิดน้อยลงและผู้ปกครองส่งลูกไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพสูงกว่า ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ และจากการสำรวจความคิดเห็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ (1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ครูไม่ครบชั้น ไม่ครบวิชาเอก การละเลยการรู้จักเด็กเป็นรายบุคคล การจัดการเรียนการสอนแยกรายวิชาทำให้ขาดการบูรณาการ และครูมีภาระงานอื่นมากมีเวลาสอนน้อย (2) ด้านการบริหารจัดการ คือ คณะกรรมการสถานศึกษายังมีส่วนร่วมน้อย ขาดการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ขาดการประเมินผลตนเองและการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจน (3) ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนขนาดเล็กลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า [1] ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กหลายแนวทาง ได้แก่ การเพิ่มงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวให้กับนักเรียน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เร่งรัดพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก การส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เป็นต้น ในการยุบโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถคงอยู่อย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มี “ความเป็นเลิศ” หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “คุณภาพ” สามารถทำได้ไม่ยากนัก ซึ่ง อำรุง จันทวานิช [2] ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพต้องเป็นโรงเรียนที่มีสังคมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมด้านทรัพยากรวัตถุ/เทคโนโลยี/งบประมาณ และทรัพยากรด้านบุคคล สามารถจัดการศึกษาในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน และได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข จากการดำเนินโครงการวิจัยเพื่อกำหนดอนาคตโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป็นผู้ประสานความร่วมมือที่ดี ครูมีความมุ่งมั่นในการสอน มีจิตวิญญาณ มีความเสียสละ พัฒนาตนเอง มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และใช้กระบวนการบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการบริหารคุณภาพ (PDCA) ผ่านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Kirk and Jones [4] ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ 7 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ (1) ภารกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน (2) มีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ (3) ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน (4) เปิดโอกาสในการเรียนรู้และเวลาในการทำงาน (5) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ (6) ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน และ(7) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นประจำ รวมถึง De Waal [5] ได้เสนอองค์ประกอบ 4 กลุ่มพื้นฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ (1) เน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก (2) โครงสร้างองค์การอันประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ตัว คือ การออกแบบองค์การ ยุทธศาสตร์ การจัดการกระบวนการ และเทคโนโลยี (3) วัฒนธรรมองค์การที่ประกอบด้วย 3

ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการกับปัจเจกบุคคล กำหนดบทบาทที่เหมาะสม และวัฒนธรรม (4) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยการเน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก จะเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ นอกจากนี้ Indicators of Effective Practice (School) [6] ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การพัฒนาครูสู่มืออาชีพ ครอบครัวและการเรียนรู้ การวางแผนหลักสูตร การประเมินและการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ชุมชนโรงเรียน จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถนำมากำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศได้

การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนได้มีการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อรับรางวัลโรงเรียนพระราชทานโดยจัดขึ้นเพื่อมอบให้กับโรงเรียนที่จัดการศึกษาดีเด่น ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กสามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลนี้ได้ โดยรางวัลนี้เริ่มมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2506 นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยคัดเลือกโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและประสบผลสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกย่องและประกาศเกียรติคุณ รวมถึงการที่มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ทำให้เรามีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีคุณภาพสามารถเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ ได้

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาด้านคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก เนื่องจากโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเข้าเกณฑ์ในการนำข้อมูลมาศึกษาวิจัยและเมื่อดูผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2560 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกภูมิภาค ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบในการวิจัย ดังนี้ (1) ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) กระบวนการเรียนการสอน (4) บรรยากาศโรงเรียน (5) โครงสร้างองค์การ (6) ลักษณะครูและบุคลากร (7) ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ และ (8) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก

2. เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ (1) โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ปีการศึกษา 2557-2559 (2) โรงเรียนพระราชทานในเขตภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2550-2559 และ/หรือ (3) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ระดับดีขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก รวมจำนวน 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 160 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant) คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 640 คน มาจากการ

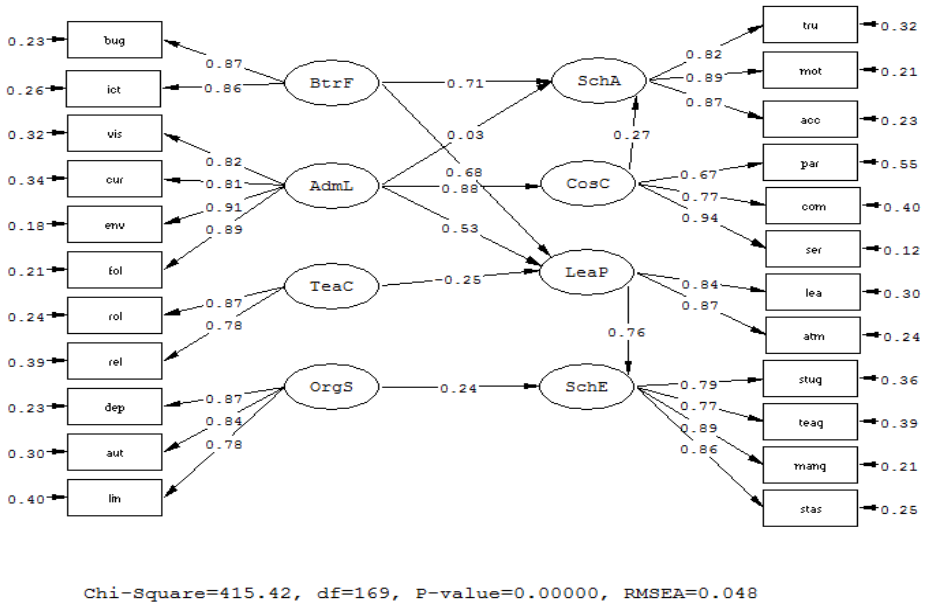
สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีข้อคำถาม 2 ข้อ ประเด็นข้อคำถาม ได้แก่ เพศ และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 29 ข้อ ประเด็นข้อคำถาม ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 118 ข้อ ประเด็นข้อคำถาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กระบวนการเรียนการสอน บรรยากาศโรงเรียน โครงสร้างองค์การ ลักษณะครูและบุคลากร ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (index of item objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00 [7] นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try – out) จำนวน 15 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 60 ฉบับ และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.272-0.916 และค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpa coefficient) ของ Cronbach [8] ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.939 – 0.973 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามคืนและนำมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ส่งไปรษณียบัตรด่วน (EMS) จนได้ข้อมูลครบคิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น และการแจกแจงของตัวแปรที่จะนำศึกษา ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficient t : r) ค่าสถิติของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และค่าสถิติของ Bartlett's test of sphericity การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (goodness of fit measures) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis (CFA) และเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ คือ (1) โมเดลการวัดความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) พบว่ามีค่า (χ^2/df) = 1.12 , p- value=0.325, GFI=1.000, AGFI=0.99, SRMR= 0.0069 และค่า RMSEA= 0.014 (2) โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) พบว่ามีค่า (χ^2/df)= 0.33 , p- value=0.717, GFI=1.000, AGFI=1.000, SRMR=0.002 และค่า RMSEA = 0.000 (3) โมเดลการวัดกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) พบว่ามีค่า(χ^2/df)= 2.72 , p- value=0.099, GFI=1.000, AGFI=0.99, SRMR=0.025 และค่า RMSEA=0.052 (4) โมเดลการวัดบรรยากาศโรงเรียน (SchA) พบว่ามีค่า (χ^2/df)= 0.000 ,p- value=1.000, และค่า RMSEA=0.000 (5) โมเดลการวัดโครงสร้างองค์การ (OrgS) พบว่ามีค่า (χ^2/df)= 0.000 , p- value=1.000, และค่า RMSEA=0.000 (6) โมเดลการวัดลักษณะครูและ

บุคลากร (TeaC) พบว่ามีค่า (χ^2/df)= 0.000 , p- value=1.000, และค่า RMSEA=0.000 (7) โมเดลการวัดทรัพยากรวัตถุ/เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) พบว่ามีค่า (χ^2/df)= 2.01 , p- value=0.156, GFI=1.000, AGFI=0.99, SRMR= 0.026 และค่า RMSEA=0.040 (8) โมเดลการวัดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) พบว่ามีค่า (χ^2/df)= 0.000 , p-value=1.000, และค่า RMSEA=0.000 จากการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดทุกโมเดลมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า แสดงว่าโมเดลมีความตรงและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดล

2. ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย พบว่า มีค่าสถิติไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 415.42 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.000 ซึ่งค่า p-value ต่ำกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ 0.05 ซึ่งอาจแปลความหมายได้ว่าโมเดลไม่มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพราะการใช้ค่าไค-สแควร์(χ^2) เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่มากๆ ก็จะทำให้ค่าไค – สแควร์ (χ^2) สูงมากจนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้องได้ [9] [10] ทั้งนี้ Schumacker and Lomax กล่าวว่าการทดสอบด้วยสถิติไค - สแควร์(χ^2) นั้นถือว่าเป็น Measure of badness - of - fit ดังนั้นจึงควรพิจารณาจากค่าสถิติอื่นๆ ด้วย ซึ่งพบว่าค่าสถิติที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา คือ มีสัดส่วนค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ(χ^2/df) เท่ากับ 2.46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.022 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.048 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (1) อิทธิพลทางตรง คือ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) และปัจจัยโครงสร้างองค์การ (OrgS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 ,0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

(2) อิทธิพลทางอ้อม คือ ปัจจัยทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) ส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับปัจจัย 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) ส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน(LeaP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) ส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.25 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) อิทธิพลรวม เรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน(LeaP) ปัจจัยทรัพยากรวัตถุ/เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (OrgS) และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.76, 0.52, 0.40, 0.24 และ -0.19 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

1.1 ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) พบว่า คุณภาพด้านการบริหารจัดการ (manq) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์และนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีการวางระบบการประกันคุณภาพภายใน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจุบัน มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559-2560 [11] กล่าวว่าผลลัพธ์ของการดำเนินการที่เป็นเลิศคือผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

1.2 น้ำหนักองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก พบว่า

1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (env) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการให้กับครูและผู้เรียน มีการวางแผนการนิเทศภายในชั้นเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Krug [12] ได้กล่าวว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 ประการ คือ การกำหนดพันธกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.2.2 กระบวนการเรียนการสอน (LeaP) พบว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (atm) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการจัดอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ มั่นคง ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ครูมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ช่วยเหลือผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง [13] ได้กล่าวถึงสิ่งที่ครูควรปฏิบัติในการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับผู้เรียน คือ มีการสร้างบรรยากาศในทางบวก ให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียน มีการกระตุ้นผู้เรียนโดยการใช้ลักษณะท่าทาง รู้จักผู้เรียนทุกคนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักตัวครู มีการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน มีการจัดระเบียบชั้นเรียนให้เหมาะสม และมีการสร้างบรรยากาศทางกายภาพในห้องเรียนให้เหมาะสม

1.2.3 บรรยากาศโรงเรียน (SchA) พบว่า ความยอมรับนับถือ (acc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกันและโรงเรียนได้รับการยอมรับในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ Caldwell and Spinks [14] กล่าวว่าการยอมรับนับถือควรเกิดขึ้นกับครูกับนักเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผล

1.2.4 โครงสร้างองค์การ (OrgS) พบว่า อำนาจหน้าที่ (aut) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดองค์การสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการกำหนดบทบาท หน้าที่และขอบข่ายงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับปิติชาย ตันปิติ [15] ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศขององค์การ เพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ ลักษณะงาน รวมทั้งการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์การ

1.2.5 ลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ (rel) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร และครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู มีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของโรงเรียนและยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด มีความผูกพันต่อองค์การที่ครูแสดงออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างครูกับโรงเรียนกับวิชาชีพกับการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ Steers [16] ได้กล่าวว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือ ความสามารถในการรักษาคนไว้ด้วยความผูกพัน ทำให้เป็นคนที่มีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมาย

1.2.6 ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) พบว่าสื่อและเทคโนโลยี (ict) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการวางแผน จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน รวมถึงการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีของครู สอดคล้องกับ พัฒนะ สีหานู [17] ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนนวัตกรรมที่โรงเรียนได้คิดค้นขึ้นอย่างเพียงพอและทันสมัย สามารถใช้ในการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

1.2.7 ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน (CosC) พบว่าการสื่อสาร (com) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครอง/เครือข่ายผู้ปกครอง มีการเยี่ยมบ้าน มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าทางการเรียนและความสำเร็จของผู้เรียน รวมถึงมีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมาให้ชุมชนทราบ สอดคล้องกับ Lyons, Robbins, and Smith [18] ได้กล่าวว่าหลักสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียนคือพยายามเข้าถึงผู้ปกครองทุกคนโดยการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และการดึงผู้ปกครองเข้ามาส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2. การตรวจสอบความตรงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) ส่งผลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับอำรุง จันทวานิช [2] ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้ คือครูจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนคิดเองและปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [19] ได้กล่าวถึงกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2.2 ปัจจัยทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ (BtrF) ส่งผลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก(SchE) โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศรี พันปี [20] ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่าโรงเรียนควรมีการเบิก–จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่กำหนด

2.3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) ส่งผลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน(LeaP) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง [21] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงต่อตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นต้องมีการนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับติดตาม การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหารมีทักษะและความสามารถในเชิงภาวะผู้นำทางวิชาการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) ส่งผลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) โดยส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรต้องมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย โดยที่ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมกิต บุญยะโพธิ์ [22] ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นภาระงานหลักของครู ครูจำเป็นต้องมีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับหลักสูตร มีการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยหลากหลาย กระตุ้นความคิดของผู้เรียน ให้ความร่วมมือและประสานกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอก

2.5 ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (OrgS) ส่งผลทางตรงต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) แสดงว่าโรงเรียนจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบข่ายภารกิจของงานและแบ่งงานให้มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการประชุม การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย มีคำสั่งมอบหมายงานพร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสื่อสารแบบสองทาง มีสายการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพร ไชยตา [23] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การที่องค์การมีการมอบหมายงานชัดเจนตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ รวมถึงทุกคนมีความพอใจและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3. วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 อิทธิพลทางตรง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 2 ปัจจัย เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) และปัจจัยโครงสร้างองค์การ (OrgS) จากข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางตรงที่สำคัญที่สุดต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) คือ โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรเทพ เนียมหัตถี [24] ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการเรียนการสอนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่นๆ ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและหลากหลาย การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้เองด้วยกระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่ม รวมถึงสัมฤทธิ์ กางเพ็ง [21] ศึกษาวิจัยพบว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงประสิทธิผลของโรงเรียนในเรื่องของการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย การเน้นกระบวนการคิด การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 อิทธิพลทางอ้อมพบว่าปัจจัยทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร(AdmL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) โดยปัจจัยทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณมีค่าอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดเมื่อส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน คือในเรื่องของงบประมาณ สื่อและเทคโนโลยี มีความสำคัญที่โรงเรียนต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของการจัดการงบประมาณอยู่เสมอ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับการจัดสรรงบประมาณ การสรุปแผนงาน/โครงการในรอบปีงบประมาณ และนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการใช้งบประมาณในปีต่อไป มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอำรุง จันทวานิช [2] ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการเป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบว่าทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยี และงบประมาณ ในเรื่องของลักษณะของโรงเรียนทางกายภาพได้มาตรฐานหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อ/อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย และงบประมาณมุ่งเน้นผลงานส่งผ่านกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพการศึกษาสู่ผลผลิต/ผลลัทธ์ของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียน โรงเรียนและชุมชน

3.3 อิทธิพลรวมพบว่าปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน (LeaP) ปัจจัยทรัพยากรวัตถุเทคโนโลยีและงบประมาณ (BtrF) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (AdmL) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (OrgS) และปัจจัยลักษณะครูและบุคลากร (TeaC) มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (SchE) โดยปัจจัยกระบวนการเรียนการสอนมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนะ สีหานู [17] พบว่า ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อีกทั้ง NSW Department of Education. [25] ได้กล่าวว่าความเป็นเลิศของโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสามขอบเขต คือ การเรียนรู้ การเรียนการสอนและการนำ ในเรื่องของความเป็นเลิศในการเรียนการสอน ครูควรจัดการสอนที่มีคุณภาพและมีความเป็นผู้นำ สร้างโอกาสการเรียนรู้และเน้นการมีส่วนร่วม มีกลยุทธ์ในการสอน มีการวัดและประเมินผล มีการวางแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง และครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและช่วยเหลือนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อให้ผลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกในเรื่องของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอน และ ทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหางบประมาณ สื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการจัดการ

เรียนการสอนและสอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะประเด็นที่ควรนำไปทำวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน การพัฒนารูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบ การประเมินและการเผยแพร่รูปแบบโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาหรือจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

2. ควรมีการทำวิจัยระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อสร้างโมเดลจากผลการวิจัยเปรียบเทียบกับโมเดลเชิงทฤษฎี โดยนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการ เช่น ปัจจัยกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยทรัพยากรวัตถุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สมเดช สีแสง. (2552). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, 17* (92), 47-51.

[2] อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาการศึกษาสู่...โรงเรียนคุณภาพ.* กรุงเทพ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

[3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[4] Kirk, D. J. & Jones, T. L. (2004). *Effective Schools*. Pearson Inc. 19500 Bulverde Rd San Antonio,. TX 78259. Retrieved from https://images.pearsonassessments.com/ images/tmrs/tmrs_rg/EffectiveSchools.pdf?WT.mc_id= TMRS_Effective_Schools.

[5] De Waal, A. A. (2007). *The Characteristics of High Performance Organization. Business Strategy Series*. vol. 8, No. 3 pp. 179-185. Emerald Group Plublishing Limited.

[6] *Indicators of Effective Practice (School).* (2010). Retrieved from http://www.centerii.org/ handbook/ Resources/Appendix_all_together.pdf.

[7] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

[8] Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers.

[9] Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (3rd ed.). New York: Taylor and Francis Group, LLC.

[10] Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equations Modeling* (2nd ed.). New York : The Guilford Press.

[11] สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานOBECQA ปี 2559-2560*. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

[12] Krug, R.E. (1992). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.

[13] ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง (2543). *การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน*. เชียงใหม่ : คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

[14] Caldwell, B.J. & Spinks, J.M. (1990). *The Self – Managing School : Administrative Science Quarterly*. London : Tayor and Francis (Mimeographed).

[15] ปิติชาย ตันปิติ. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[16] Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.

[17] พัฒนะ สีหานู. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

[18] Lyons, P., Robbins, A., & Smith, A . (1983). *Involving Parents : Handbook for Participation in School*. Michigan : The High. Scope Press.

[19] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.

[20] เจริญศรี พันปี. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[21] สัมฤทธิ์ กางเพ็ง.(2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงต่อตัวแบบ*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[22] สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[23] พิมพร ไชยตา. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

[24] วีรเทพ เนียมหัตถี. (2553). *ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[25] NSW Department of Education. (2017). *School Excellence Framework*. Retrieved from https://education.nsw.gov.au/policy-library/related- documents/school-excellence-framework-version-2. pdf.

ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

LEARNING MANAGEMENT SKILLS IN THE 21ST CENTURY OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA.

อรอุษา วงศ์จรัสเกษม[1]*,อาจารย์ ดร.ธีรวุธ ธาดาตันติโชค[2], อาจารย์ ดร.ดวงใจ ชนะสิทธิ์[3]

Onusa Wongcharatkasem[1]*,Theerawoot Thadatontichok[2], Duangjai Chanasit[3]

[1]นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Received : February 13,2018

Revised : March 26,2018

Accepted : May 3,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เปรียบเทียบระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขนาดโรงเรียน และการได้รับส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือครู จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และกลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร ประสานงานและสื่อความหมาย ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม

พหุวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและอำนวยความสะดวก ด้านการคิด คิดเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด และด้านการประเมินและบริหารจัดการเรียนการสอน

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 1) ด้านผู้เรียน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ครูผลิตสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านครู ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปรับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม จัดโครงการหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครูด้านวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมการจัดทำนวัตกรรม การพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ต่าง ๆ และ ปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับครู 3) ด้านผู้บริหาร มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอบถามความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) การแจ้งข่าวสารรายละเอียดที่ชัดเจน ทำความเข้าใจกับครู วางนโยบายของโรงเรียน กำหนดวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ครูในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ 4) ด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยการชักชวน เชิญชวนผู้ปกครอง บุคคลต่าง ๆ ในชุมชนมารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปกครองและชุมชนเป็นกรรมการและเน้นการเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนโดยตรง สอบถามความต้องการของชุมชน ส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถที่มีให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

คำสำคัญ : ทักษะการจัดการเรียนรู้, ทักษะครูในศตวรรษที่ 21, ประถมศึกษา

Abstract

The research aimed to: 1) study the level of learning management skills of teachers in the 21st century; 2) compare the learning management skills of teachers in the 21st century as classified by job position, educational level, work experience, affiliated learning strand, school size, and support and promotion of activities; and 3) propose the guidelines for developing learning management skills of teachers in the 21st century. The research sample consisted of 2 groups. The first group consisted of 322 teachers, derived by proportional stratified random sampling. The second group consisted of 9 school administrators, derived by purposive sampling. The research instruments, constructed by the researcher, were a questionnaire with the content validity between 0.67-1.00, and the values of Cronbach's Alpha reliability coefficient equal to 0.97; and an interview form. Data were analyzed with 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 learning management skills in the 21st century was at a high level. These aspects were collaborative/team working; coordination and communication; coexistence in a multicultural society; information technology; mentors in giving feedback and facilitating learning; thinking, critical thinking, creative thinking, analytical thinking, and reflective thinking; and evaluation and administration of learning management.

2. The learning management skills in the 21st century as classified by school size obtained statistically significant difference at .05; whereas, job position, educational level, work experience, affiliated learning strand, and support and promotion of activities showed no difference.

3. The suggested guidelines associated with development of learning management skills of teachers in the 21st century were as follows: 1) in learner aspect, teachers should be supported materials and equipment in producing instructional media suitable for learners, encouraged and supported teachers to do learner development research, and promoted teachers to analyze learners individually. 2) In teacher aspect, teachers should be encouraged to realize importance in using English and 3rd language; to adjust learning activities by using inquiry technique, project-based learning, or activities focusing on teachers' professional self-development; to organize learning atmosphere and environment and apply various teaching material and technology; and to attend a training in producing innovation, electronic and online media through websites, and instill innovative thinking to teachers. 3) In administrator aspect, the administrator should supervise teachers' learning activities, inquire teachers' need, provide budget, support implementation of professional learning community, inform clear and concise information, make understanding with teachers, set school policy and determine working process to the same direction, define clear roles and duties of teachers, and support teachers' morale and motivation. 4) In parent and community aspect, parents and community should be encouraged to collaborate in school activities and to be school committee. The school should emphasize on organizing direct activities to learners, ask community's need, and support teachers to use competence in response to community's need.

Keywords : learning management skill, teacher's skill in the 21st century, primary education

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของคนในสังคม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจธุรกิจ กฎหมาย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ซึ่งวรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์ [1] ได้กล่าวว่า ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นนี้ สัญญาประชาคมยุคใหม่(social contract) ต่างจากยุคที่ผ่านมา คือ คนที่มีความรู้ มีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

ใหม่ ๆ ได้เท่านั้นจึงจะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นทักษะแห่งศตวรรษใหม่จึงกลายเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพลเมืองในยุคปัจจุบัน การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสู่มาตรฐานสากลได้นั้น หลักสำคัญก็คือการศึกษาเพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ จึงจำเป็นต้องยกระดับประชากรให้ได้มาตรฐานสากล สิ่งแรกที่ควรรีบเร่งพัฒนาคือ คนรุ่นใหม่ รัฐบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาประเทศจากที่เคยพัฒนาด้านเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาคนแทน

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีความขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก จึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ.2558-2564) มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติ (พ.ศ.2557) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากยิ่งกว่าเนื้อหา ตามตำรา (Content) ซึ่งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท นอกจากนี้ยังได้ตระหนักถึงความสำคัญและเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ผู้เรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษามองเห็นภาพงานอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สำรวจความสนใจ ความถนัด และมองเห็นเส้นทางชีวิตในอนาคต เพื่อวางแผนในการศึกษาต่อ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ และได้ร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเตรียมคนให้มีทักษะและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านทักษะฝีมือ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน (ขยัน อดทน กระตือรือร้น ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ) ให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งการทำงานหรือศึกษาต่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [2]

จากนโยบายดังกล่าว ครูจึงต้องตื่นตัวและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ที่มุ่งเน้นความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ครูต้องเปลี่ยนบทบาทเป็น “โค้ช” ด้วย เนื่องจากในปัจจุบันความรู้มีมาก ครูจะจัดการอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ทั้งหมด ผลวิจัยแนะนำว่า ให้สอนเฉพาะที่สำคัญ ๆ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปบูรณาการต่อยอดได้ ส่วนความรู้ที่ไม่ได้สอน ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้เอง สิ่งสำคัญในการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือต้องเปลี่ยนวิธีการของการศึกษา เปลี่ยนเป้าหมายจากให้ความรู้ ไปสู่ ให้ทักษะ เปลี่ยนจาก ครูเป็นหลัก เป็น ผู้เรียนเป็นหลัก [3] ในทำนองเดียวกัน วัจนารัตน์ ควรดี และณมน จีรังสุวรรณ [4] กล่าวว่า หน้าที่ของครูต้องเปลี่ยนจากเน้นสอนหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวหรือสั่งสอนไปทำหน้าที่จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (Inspire) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนได้ใช้จินตนาการสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) และเกิดการต่อยอดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน เน้นในการเรียนรู้และค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้

การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับเจริญ ภูวิจิตร์ [5] มีมุมมองว่าต้องเร่งพัฒนาทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน ให้มีคุณภาพก้าวทันทัดเทียมนานาชาติ มีทักษะและความคิดของการเป็นพลเมืองโลกแห่งศตวรรษที่ 21ที่ต้องอยู่ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย นโยบายในการพัฒนาศักยภาพครูอาจารย์ โดยเน้นการอบรมและจัดสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการยกระดับคุณภาพ

การศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนจำเป็นต้องการได้รับการพัฒนาเป็นการเร่งด่วนเช่นกัน หากพิจารณาแล้วจะพบว่าปัจจุบันปัญหาเรื่องคุณภาพครูอยู่ในลำดับความสำคัญประการแรกที่จำเป็นต้องแก้ไขโดยรวดเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อผู้เรียนโดยตรง อีกทั้งกระแสการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งผู้เรียนและผู้สอน ผู้เรียนต้องปรับตัวให้ทันกับการสอนของผู้สอนเพื่อลดช่องว่างระหว่างความรู้และทักษะที่ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ในสถานศึกษา กับ ความรู้และทักษะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนผู้สอนจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันมีการบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วยเป็นจำนวนมาก ครูใหม่บางส่วนเพิ่งเริ่มต้นการเป็นครู ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 2 ปียังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ครูบางส่วนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ก็ยังขาดความรู้ที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการส่งเสริมทักษะผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ประเด็นที่น่าสนใจสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ก็คือการศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อทราบศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะครู ให้สอดคล้องกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาโดยการสังเคราะห์เอกสารการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะทำให้มองเห็นแนวโน้มการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการวิจัยเรื่อง “ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21” จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ขนาดโรงเรียน และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 2,146 คน จากสถานศึกษา 103 แห่ง กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่มประกอบด้วยกลุ่มที่ 1 เป็นครูที่ตอบแบบสอบถามได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie& Morgan [6] จากครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 1,989 คน ได้กลุ่ม

ตัวอย่างทั้งสิ้น 322 คน และ กลุ่มที่ 2 คือผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 157 คน โดยพิจารณาเลือกโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามในระดับดีมาก

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดจากหนังสือ ทฤษฎี เอกสาร วารสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.2 นำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขตามคำแนะนำ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยโดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาตามข้อเสนอแนะ

2.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัย แต่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างทุกประการ ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูในโรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) [7] ได้เท่ากับ 0.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน คือ 1) ด้านการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม 2) ด้านการสื่อสาร ประสานงานและสื่อความหมาย 3) ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและอำนวยความสะดวก 6) ด้านการคิด คิดเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และ 7) ด้านการประเมินและบริหารจัดการเรียนการสอน

2. การเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างกัน มีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคิด คิดเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด พบว่า มี 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง คู่ที่ 2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ ที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสื่อสาร ประสานงานและสื่อความหมาย พบว่า มี 1 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมพบว่า มี 1 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ได้ ดังนี้

3.1 ด้านผู้เรียน ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ครูผลิตสื่อที่ในใช้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.2 ด้านครู ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปรับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม จัดโครงการหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครูด้านวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม รวมทั้งเครื่องมือและเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมการจัดทำนวัตกรรม ปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับครู ควรอบรมครูเพื่อพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ต่าง ๆ

3.3 ด้านผู้บริหารผู้บริหาร ควรมีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอบถามความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณในการจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนของโรงเรียน ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มีการแจ้งข่าวสารรายละเอียดที่ชัดเจน ทำความเข้าใจกับครูวางนโยบายของโรงเรียน กำหนดวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ครูในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

3.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยการชักชวน เชิญชวนผู้ปกครอง บุคคลต่าง ๆ ในชุมชนมารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปกครองและชุมชนเป็นกรรมการและเน้นการเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนโดยตรง สอบถามความต้องการของชุมชน ส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถที่มีให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมมีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าครูมีระดับทักษะด้านการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า ครูมีความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม ข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพ 9 ดี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [8] ที่ได้กำหนดนโยบายโรงเรียนคุณภาพ 9 ดี มาเป็นกลยุทธ์ และกระบวนการทางวัฒนธรรมที่มุ่งเปลี่ยนแปลงคนทั้งหมดใน

องค์การ เพื่อให้หันมาสนใจปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือการสร้างความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ วรินทร์รักษ์ [9] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลปง อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลปง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการร่วมคิด ด้านการร่วมมือ และด้านการร่วมพัฒนา

ด้านการสื่อสาร ประสานงานและสื่อความหมาย ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูแปลความได้ตรงกับใจความของเรื่องก่อนที่จะส่งสารออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชปภา ภักตร์วิลัย [10] ได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ เลือกสื่อที่ผู้รับสารสามารถตรวจสอบได้ เลือกสื่อที่เหมาะสมต่อสารนั้น เปลี่ยนสารให้เป็นสัญลักษณ์ที่ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ง่าย ส่งสารให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องมีกลไกให้ผลสะท้อนกลับและหลีกเลี่ยงการกรองและบิดเบือนข้อมูล

ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทิฆัมพร สมพงษ์ [11] ได้ข้อสรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริบทพหุวัฒนธรรมศึกษา คุณลักษณะของครูในบริบทพหุวัฒนธรรม คุณลักษณะของผู้บริหารในบริบทของพหุวัฒนธรรม หลักสูตรที่สอดคล้องในบริบทพหุวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายในบริบทพหุวัฒนธรรม

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าครูสามารถให้กระบวนการสืบค้นข้อมูลและเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลียว คนไว [12] ได้ศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการใช้มากที่สุด คือด้านการเรียนการสอน และด้านการใช้ซอฟต์แวร์

ด้านการเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและอำนวยความสะดวก ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง [13] ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพาณิชกรรม พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการโค้ช ด้านการจัดกิจกรรมในการเรียน ด้านบรรยากาศในการเรียนและด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการคิด คิดเชิงเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฟื่องฤทัย วิโคตร [14] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4: กรณีศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนทองหายโศก ผลการทดลองพบว่า กิจกรรมพัฒนาครูมีประสิทธิภาพของกระบวนการต่อผลลัพธ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หลังการปฏิบัติกิจกรรมตามคู่มือ ทำให้ครูที่ปฏิบัติกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้แบบ

บูรณาการ มีเทคนิคและวิธีการสอนที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถออกแบบและผลิตสื่อในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียน

ด้านการประเมินและบริหารจัดการเรียนการสอน ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการอ่านออก-เขียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพิน โถคำนาม [15] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านและเขียนโรงเรียนบ้านผักคำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าครูผู้สอนสามารถพัฒนาความสามารถด้านการอ่านและเขียนของนักเรียนได้เพิ่มขึ้น นักเรียนส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนองชัย แสนสีดา [16] ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการพัฒนาทักษะการคิดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการพัฒนาทักษะการคิดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของฤตินันท์ บุญกอง [17] ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิด คิดเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิวิชป์ จันทป [18] ได้ศึกษาสภาพปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสภาพการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีในภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจีรพรรณ จเรรัชต์ [19] ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 11-15 ปีมีความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมีใช้ในการปฏิบัติงานและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการยอมรับการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความต้องการการพัฒนาความรู้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูที่สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแน่งน้อย ดีถาวร [20] ซึ่งศึกษาเรื่องปัญหาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการประเมินตามสภาพจริง และด้านการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสา สีลากุล [21] ได้ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาตามความคิดของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน และพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในด้านการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารและส่งเสริมสุขอนามัยและความปลอดภัย ส่วนในภาพรวม ด้านการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินและบริหารจัดการเรียนการสอน ด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีมด้านการคิด คิดเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด ด้านการสื่อสาร ประสานงานและสื่อความหมาย และด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูยังขาดความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.6 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม พบว่า ครูที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมจากหน่วยงานต่างกัน มีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไปไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากครูการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมจากผู้บริหาร เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างในแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้**

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทักษะด้านประเมินและบริหารจัดการเรียนการสอนมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงคือ การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สามนอกเหนือจากภาษาอังกฤษ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาต่างประเทศ และประเด็นการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลางและผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2. **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

[1] วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิปจิตตฤกษ์.(2554).*ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โอเพ่นเวิลด์ส.

[2] สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

[3] วิจารณ์ พาณิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

[4] วัจนารัตน์ ควรดี และณมน จีรังสุวรรณ. (2558:). *การปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21*. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. 27(93): 19-20.

[5] เจริญ ภูวิจิตร์. (2560, 17 พฤษภาคม). *การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*.สถาบันครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2560, จาก

http://www.nidtep.go.th/webnidtep2015/index.php/2015-04-29-02-17-33/2015-04-29-02-36-50

[6] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *determining sample size for research activities*. journal of education and psychology measurement, 30 (3), 607-610.

[7] Lee J. cronbach. (1984). *essentials of psychological testing*. 4th ed. New york: Harper & Row publishers.

[8] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, *ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา*. (2560). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2560. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.

[9] ณัฏฐ์วรินทร์รักษ์. (2552). *การพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลปง อำเภอปง จังหวัดพะเยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

[10] ณัชปภา ภักตร์วิลัย. (2557).*ทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[11] ทิฆัมพร สมพงษ์. (2559). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

[12] เฉลียว คนไว. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[13] จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์. (2555). *การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพาณิชยกรรม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[14] เฟื่องฤทัย วิโคตร. (2559). *การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4: กรณีศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนทองหายโศก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[15] ยุพิน โถคำนาม. (2555*). การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านและเขียน โรงเรียนบ้านผักคำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[16] สนองชัย แสนสีดา. (2555). *สภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[17] ฤตินันท์ บุญกอง. (2555). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัด*

การเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

[18] อภิวิชญ์ จันทป. (2553). *สภาพและปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[19] จีรพรรณ จเรรัชต์. (2555*). ความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตสาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.

[20] แน่งน้อย ดีถาวร. (2550). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

[21] สา สีลากุล. (2552*). การบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.

FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS ACADEMIC ADMINISTRATION IN SECONDARY EDUCATIONAL EXTENSION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2.

วรพล เจริญวัย[1] รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น[3]

Woraphon Charoenvai[1]Assoc.Prof.Dr. Sumet Ngamkanok[2]Dr.Sompong PanHoon[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : May 22,2018

Revised : June 25,2018

Accepted : August 3,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 234 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม(Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 ถึง .80 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่ทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการได้แก่ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)มีค่าเท่ากับ .30 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)มีค่าเท่ากับ .26 ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9)มีค่าเท่ากับ .16 ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)มีค่าเท่ากับ.16 มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

4. สมการณ์พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)ด้านเจตคติต่อการเรียน(X_9)ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.17 + .20\,(X_8) + .25\,(X_1) + .12\,(X_9) + .13\,(X_2)$$

$$\hat{Z} = .30\,(Z_8) + .26\,(Z_1) + .16\,(Z_9) + .17\,(Z_2)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ/ ประสิทธิผล/การบริหารงานวิชาการ/ โรงเรียนขยายโอกาส/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

Abstract

The purpose of this research 1) A study the factors influencing the effectiveness academic administration. 2) A study the effectiveness academic administration. 3) A study of the relationship between the factors influencing the effectiveness academic administration. 4) The regression equation the effectiveness academic administration in secondary educational extension school under the office of sakaeo primary educational service area 2.The sample of 234 teachers in secondary educational extension school under the office of sakaeo primary educational service area 2 by Cluster Random Sampling.Instruments used to fill a questionnaires about the five-level scale. The Discrimination level between .23 to .80. The questionnaires had reliability (Cronbach's Alpha Coefficient) of .97. The statistics used in data analysis. The average.Standard deviation.Pearson correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis.

The research found that

1. Factors affecting the effectiveness academic administration in secondary educational extension school under the office of sakaeo primary educational service area 2 were at the high level.

2. The effectiveness academic administration in secondary educational extension school under the office of sakaeo primary educational service area 2 were at the high level.

3. VariableRegression Coefficientswith the effectiveness academic administration were student learningof .30, Academic leadership of .26, attitude toward learning of .16, the administrative behaviors of .16 are high relations at 0.79.

4. The equation of factors affecting the effectiveness academic administration were student learning, Academic leadership, attitude toward learning, the administrative behaviors with cooperative prediction at

63.10 percent are positive relations at .01 level of significance. The regression of raw scores and standardized scores , thus

$$\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_8) + .25 (X_1) + .12 (X_9) + .13 (X_2)$$

$$\hat{Z} = .30 (Z_8) + .26 (Z_1) + .16 (Z_9) + .17 (Z_2)$$

Keywords: Factors Influencing The Effectiveness Academic Administration/ The Effectiveness / Academic Administration / Secondary Educational Extension School , The Office Of Sakaeo Primary Educational Service Area 2.

ภูมิหลัง

โรงเรียนขยายโอกาสเกิดขึ้นครั้งแรกจากโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 โดยคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 ในเขตชนบทยากจนและห่างไกล 38 จังหวัด โดยให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความยากจนและไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีพื้นฐานการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบให้ขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2530 โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้และความสามารถและมีความเท่าเทียมทางการศึกษา [1]จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมแบบใดก็สามารถได้รับการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน แต่ในทางกลับกันสถานศึกษาก็ควรที่จะคำนึงถึงคุณภาพของการบริหารการศึกษาเพราะคุณภาพในการบริหารก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

การบริหารจัดการก็ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ [2] สถานศึกษาส่วนใหญ่ จึงแบ่งการบริหารงานออกเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและรวดเร็วในการบริหารงานโดยแบ่งเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป [3] โดยเฉพาะด้านบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญเพราะการบริหารงานวิชาการจะเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เมื่อการศึกษาไทยมีการปฏิรูปเกิดขึ้น การบริหารงานวิชาการก็ต้องปฏิรูปตามไปด้วย ดังนั้นการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ครูคณาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญ และถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการส่งเสริมให้ครูคณาจารย์ผู้เป็นบุคลากรหลักได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

แต่อย่างไรก็ตามการขยายโอกาสทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการก็ไม่ได้หมายถึงประสิทธิผลที่ดีของการศึกษา โดยดูจากรายงานผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ปีการศึกษา 2558 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่านักเรียนที่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้โดยวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ย 40.41 ระดับประเทศ 42.64, วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 43.24 ระดับประเทศ 46.24, วิชาภาษาอังกฤษ 25.64 ระดับประเทศ 30.54, วิชาคณิตศาสตร์ 27.16 ระดับประเทศ 32.40, และวิชาวิทยาศาสตร์ 34.14 ระดับประเทศ 37.63 ปีการศึกษา 2559 พบว่านักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระแก้ว เขต 2 มีระดับผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้โดยวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ย 42.71 ระดับประเทศ 46.36, วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 46.65 ระดับประเทศ 49.00, วิชาภาษาอังกฤษ 26.71 ระดับประเทศ 31.80, วิชาคณิตศาสตร์ 24.42 ระดับประเทศ 29.31, และวิชาวิทยาศาสตร์ 32.36 ระดับประเทศ 34.99[4] แสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 มีแนวโน้มที่ต่ำลงซึ่งถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่จะต้องนำมาพัฒนาและเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องหาทางแก้ไข ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ซึ่งตามแนวคิดของ Mott ได้ระบุไว้ว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นพิจารณาได้จาก 4 ด้าน คือ 1)ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2)ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3)ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี 4)มีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา[5]และตัวการที่เป็นตัวตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นก็คือการศึกษาหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น [6]ดังนั้นการศึกษาถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นการศึกษาถึงข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล

จากแนวทางและสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังกล่าว น่าจะมีสาเหตุที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานวิชาการ เนื่องจากประสิทธิผลในสถานศึกษาจะส่งผลต่อผู้เรียน การที่จะให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ครูผู้สอน หรือสถานศึกษาเอง ย่อมเกี่ยวข้องกับผู้บริหารงานวิชาการโดยตรง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้บริหารและนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558ว่าปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล มีแนวโน้นเป็นอย่างไร ทั้งนี้ผลจาการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุง พัฒนาหรือสนับสนุนผู้บริหารในงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 635 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan)[7]ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม(Cluster Random Sampling) แบ่งประชากรตามกลุ่มโรงเรียน 10 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) เท่ากับ .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .23 ถึง .80 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนโดยสามารถอธิบาย ปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นิเทศและติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ทางงานวิชาการและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งความสนใจในผลสำเร็จของงานสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้เจริญก้าวหน้าและตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามนโยบายให้ผู้ร่วมงานทราบและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานใช้วิธีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3อันดับแรก ได้แก่ครูมีความมุ่งสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของสมาชิกและโรงเรียนและครูมีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอนได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ประเมินและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุขท่านได้รับการ

ยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงานผู้ปกครอง ผู้บริหาร และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเต็มใจให้ข้อคิดเห็นคำปรึกษาแก่ครู เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในด้านการสอนและเรื่องอื่นๆด้วยดีและผู้ร่วมงานเป็นกำลังในการพัฒนาปรับปรุงงานต่างๆ

1.3 ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน เจคติต่อการเรียน พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมด้านการเรียนอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้เรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนชอบแสดงความคิดเห็น เมื่อครูเปิดโอกาสให้และผู้เรียนชอบซักถามเมื่อมีข้อสงสัย ด้านเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้เรียนมีความสนุกสนานเพลิดเพลินในเวลาเรียนผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากขึ้นและผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้มากขึ้น ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อนอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้เรียนแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จ ผู้เรียนเต็มใจทำงานเมื่อต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่ไม่สนิทและผู้เรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้เรียนเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญภายในครอบครัวผู้เรียนมีครอบครัวที่ไว้วางใจซึ่งกันและเมื่อผู้เรียนมีปัญหาสมาชิกในครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี

2. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนประเมินความพร้อมก่อนทำการเรียนและนักเรียนได้รับรางวัลประกวดกิจกรรมทางวิชาการ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน นักเรียนมีความพร้อมในการศึกษาและชุมชนและนักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน

3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่ทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ตัว คือด้านพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)มีค่าเท่ากับ .30 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)มีค่าเท่ากับ .26 ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9)มีค่าเท่ากับ .16และด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)มีค่าเท่ากับ.16 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .79

4. ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ โดยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8)ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)ด้านเจตคติต่อการเรียน(X_9)ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัว มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .27และ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 63.10 เปอร์เซ็นต์แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_8) + .25 (X_1) + .12 (X_9) + .13 (X_2)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = .30 (Z_8) + .26 (Z_1) + .16 (Z_9) + .17 (Z_2)$

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครูและปัจจัยด้านผู้เรียนได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน เจคติต่อการเรียน พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อนความสัมพันธ์ภายในครอบครัวส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่วัฒนธรรมโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปในทิศทางต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดนโยบาย วางแผนจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความศรัทธาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจดั่งงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล[8] ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหาร การฝึกอบรมในการบริหาร พฤติกรรมด้านการบริหารภาวะผู้นำที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นมิตร สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงานให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ ประเสริฐศรี [9] สรุปคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหนึ่งฤทัย หาธรรม[10]ได้ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ การอำนวยการปฏิบัติงานวิชาการ การเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ การมีคุณลักษณะการเป็นครูสอนที่ดี การพัฒนาศักยภาพครูให้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของกฤตชญา วิเชียรเพริศ [11]ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 1)ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าการสนับสนุนของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียนและแรงจูงใจในการเรียน 2)ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่าคุณภาพของครู พฤติกรรมการสอนของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการเรียนการสอน 3) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ [12] ได้

ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านการใช้ภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2. ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในระดับมาก อาจเป็นเพราะระบบการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียนมีระบบที่ดี จึงสามารถผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกต่อโรงเรียน ครูผู้สอน และการเรียน ดังที่ ภรณี มหานนท์[13]ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่างๆ ในมุมมองเรื่องประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ ว่าประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ Steers [14]กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ครอบคลุมกว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดและการใช้ทรัพยากร กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล[15] ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงยศ แก้งมงคล [16] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่ทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้แก่ ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)ด้านเจตคติต่อการเรียน(X_9)ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีบทบาทต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาของสนั่น วงษ์ดีและคณะ[17]ได้กล่าวว่าลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการบริหรงานวิชาการย่อมต้องอาศัยหลักความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้านวิชาการโดยตรง โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมถึงอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหลักในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลกล่าวไว้ทั้งหมด 12 งานและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[18]ได้ศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ คือ ลักษณะของผู้บริหารและการดำเนินการบริหาร ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การบริหาร ระดับการศึกษา สาขา/วิชาเอก ความเป็นนักบริหาร 8 ด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชญา วิเชียรเพริศ[19] ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ บรรยากาศของโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05, .05 และ.05ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล [20] ได้ศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y}$ = 1.17 + .20 (X_8) + .25 (X_1) + .12 (X_9) + .13 (X_2)โดยสมการพยากรณ์ ปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)ด้านเจตคติต่อการเรียน(X_9)และด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2)สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 63.10 เปอร์เซ็นต์แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ "ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร(X_3)ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน(X_4)ด้านคุณภาพการสอนของครู(X_5)ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู(X_6)ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู(X_7)ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)ด้านเจตคติต่อการเรียน(X_9)ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน(X_{10})ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว(X_{11})สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ "โดยปัจจัยพฤติกรรมด้านการเรียน(X_8)ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ(X_1)ด้านเจตคติต่อการเรียน(X_9)และด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ(X_2)เป็นพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทุกปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ "

4.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ ดังที่ชัยวัฒน์ แน่นอุดร[21]กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน คือการเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา ผลจากการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึก โดยกระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งการเรียนรู้ก็คือ พฤติกรรมการเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) การใช้เวลาเรียน 2) วิธีการเรียน 3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดม [22] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ กฤตชญา วิเชียรเพริศ[23]ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและงานวิจัยของภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล [24]ได้ศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้เนื่องจาก ผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู [25] ให้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้บริหารต้อง มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน [26] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์[27]ได้ศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน งานวิจัยของ Buzzi[28]ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐเนคติคัท โดยการใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนคติคัท พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์[29]ได้ศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

4.3 ปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ ดังที่ พรจันทร์ โพธินาค [30] กล่าวว่า ทัศนคติและนิสัยในการเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการเรียน โดยการแสดงออกในรูปของความพึงพอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือสนับสนุน หรือไม่ชอบในการเรียน หากนักศึกษามีทัศนคติในการเรียนที่ดี จะส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและสามารถสำเร็จการศึกษาได้ และทัศนคติ ยังเป็นแรงขับภายในของปัจเจกบุคคลที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพยายามและเกิดกำลังในการเรียนรู้[31]เพื่อได้มาซึ่งความสำเร็จในการเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤดี อินทรประเสริฐ [32] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของศุภร ศรีนุต [33]ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

4.4 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ ดังที่ MisKel& Dorothy[34]เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหารต่อการนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกับปฏิบัติภารกิจและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การ ประชุม โพธิกุล [35] กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนเป็นสิ่งที่คนใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อทำให้ภารกิจงาน และวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การบรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น วงษ์ดี และคณะ [36]ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีระดับพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศึกษา ค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาคือมีความเข้าใจระบบการทำงานด้านบริหารวิชาการ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล [37]ได้ศึกษา ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิคใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดการอบรม ส่งเสริมสนับสนุนวิเคราะห์และวางแผน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและเห็นเป้าหมายอย่างชัดเจน

1.2 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและปฏิบัติตาม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและความเป็นเอกภาพของการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางในความสำเร็จของงาน

1.3 ด้านพฤติกรรมการเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมพฤติกรรมด้านการเรียนของผู้เรียนให้มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ สร้างนิสัยรักการอ่าน รู้จักวางแผนในการทำงาน ประเมินผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่ออุปสรรคต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

1.4 เจตคติต่อการเรียน สถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในการศึกษาของผู้เรียน โดยการสร้างให้ผู้เรียนเชื่อว่าการศึกษาคือความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพในอนาคตได้

2. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายวางแผนในการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่นๆ ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ควรศึกษาสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่นๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่นๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

4. ควรศึกษาปัจจัยด้านครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่นๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

5. ควรศึกษาปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่นๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

6. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน นำไปสู่การพัฒนางานวิชาการให้มีระดับสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

[2] สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

[3] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

[4] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2559). *ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม2559 จากhttp://www.niets.or.th/.

[5] Mott, P. E. (1972).*The Characteristics of Effective Organizations*.New York: Harper & Row.

[6] ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

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

[8] ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.*วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[9] รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน.

[10] หนึ่งฤทัย หาธรรม. (2553). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.

[11] กฤตชญา วิเชียรเพริศ. (2558). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

[12] กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ.(2553).*องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.

[13] ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียสโตร์.

[14] Steers, M. R. (1991).*Introduction to Organizational Behavior.* New York: Harper Collin.

[15] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2559). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย.* รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

[16] ทรงยศ แก้งมงคล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา*

สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

[17] สนั่น วงษ์ดี และคณะ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1.*ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

[18] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานการวิจัยประเมินผลตัวแปรที่มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.

[19] กฤตชญา วิเชียรเพริศ. (2558). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.

[20] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2559). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย.* รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

[21] ชัยวัฒน์ แน่นอุดร. (2547). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรสาขาช่างไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู และผู้บริหารกรณีศึกษาโรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาไฟฟ้า ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.ถ่ายเอกสาร.

[22] สมจิตร อุดม.(2547).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้.* ปริญญานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

[23] กฤตชญา วิเชียรเพริศ. (2558). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.

[24] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2559). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย.* รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

[25] David, G., & Thomas, M.A. (1989).*Effective school and effective teacher.*Boston: Allyn and Bacon.

[26] มนูญ เชื้อชาติ. (2554). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก.* ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

[27] สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ . (2548). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.

[28] Buzzi, M. J. (1990). *The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimensions of Principals' Instructional Leadership in Elementary Schools in the State of Connecticut*. Unpublished Doctoral Dissertation : University of Bridgeport.

[29] สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ . (2548). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชลลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.

[30] พรจันทร์ โพธินาค. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.

[31] Savignon, S. J. (1983). *Communicative competence: Theory and classroom practice, text and contexts in second language learning.* Massachusetts.

[32] พฤดี อินทรประเสริฐ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.

[33] ศุภร ศรีนุต. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.ถ่ายเอกสาร.

[34] Miskel, C., & Dorothy, C. (1985).*Leader succession in school scatting.* Review of Educational Research, 55(1), 87-105

[35] ประชุม โพธิกุล.(2548).*ความเป็นผู้นำทางการศึกษา 1 : วารสารรวมบทความทางวิชาการ.*กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

[36] สนั่น วงษ์ดี และคณะ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1.* หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.

[37] ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2559). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย.* รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.ถ่ายเอกสาร.

อนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571)

THE FUTURE OF DIRECTING THE THAI POLICE STATION IN THE NEXT DECADE (2018-2028)

วงเดือน มุ่งชู [1], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐนันดร์ศักดิ์ บวรนันทกุล[2], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี วรพงษ์[3]

Wongduen Moongchu[1], Tanunsak Bavornnantakul[2], Seri Woraphong[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดลและสารวัตรสำนักงานคณบดี คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจผู้วิจัย

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำและประธานคณะกรรมการหลักสูตรอาชญาวิทยาและงานบริหารยุติธรรม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำและประธานคณะกรรมการหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล

Received : January 7,2019
Revised : February 12,2019
Accepted : April 19,2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561 – 2571) ด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการบริการประชาชน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 25 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารงานของผู้กำกับการสถานีตำรวจในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้มากในระดับ “มากที่สุด” ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดทำโครงการ การควบคุม การประสานงาน การจัดการด้านบุคลากร กำลังพล งบประมาณ

ด้านที่ 2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้กำกับการสถานีตำรวจในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้มากในระดับ “มากที่สุด” ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การบังคับบัญชา สิทธิและอำนาจ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา การมอบสิทธิและอำนาจ

ด้านที่ 3 การบริการประชาชนของผู้กำกับการสถานีตำรวจในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้มากในระดับ “มากที่สุด” ได้แก่ ความรวดเร็วทันเวลา ความถูกต้องชัดเจน การจัดบรรยากาศ

สภาพสถานีตำรวจ การยิ้มแย้มแจ่มใส ความรู้สึก ความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ การสื่อสาร การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การพัฒนาเทคโนโลยี การติดตามและประเมินผลการบริการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายในทางปฏิบัติ โดยกำหนดคุณสมบัติหรือสมรรถนะของผู้ที่ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้กำกับการสถานีตำรวจให้ชัดเจน พิจารณาจากการใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ และผู้กำกับการสถานีตำรวจจะต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชอบด้วย เพราะว่าลักษณะผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชอบนั้นเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้นั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำควรใช้ในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันยังเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องไปได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

ข้อเสนอสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป ได้แก่ ควรมีการวิจัยเชิงอนาคตแยกแต่ละด้าน เพื่อให้ได้ภาพอนาคตของแต่ละด้านในเชิงลึก ซึ่งการวิจัยอนาคตมีระเบียบวิธีวิจัยหลายอย่าง ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันการวิจัย ผู้วิจัยเสนอให้มีการวิจัยอนาคตด้วยระเบียบวิธีวิจัยอนาคตรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิจัยอนาคตแบบการมองอนาคต (Foresight) กระบวนการอนาคตปริทัศน์ (Future Scanning Process) เป็นต้น

คำสำคัญ : อนาคตภาพ/ผู้กำกับสถานีตำรวจ/ทศวรรษหน้า

Abstract

The Objective of this research was to study the scenario of chief of Thai Police station in the next decade (B.E.2561 – 2571) through the Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) on administration, Command and public services. Twenty – five police experts were used as key informants and the structural interviewing guideline as the research tool. The police experts were interviewed three times and the result revealed the following;

1) Administration: The trend with highest possibility was found to consist of Planning, Project design, Controlling, Cooperation, Personal management on manpower and financial aspects.

2) Commanding and directing: The trend with highest possibility was found to consist of Leadership, Directing, Authority, Responsibility and hierarchy commands.

3) Public Services: The trend with highest possibility was found to consist of Time service appropriateness, Clarity, Atmosphere, courtesy, communication, altruism, technology, evaluation and service mind.

Recommendations from the study are to set up a police with core competency standards based on competency to assess, design and develop leadership to improve an unappropriated behaviors of chiefs of police stations. A part from this, a survey to be conducted from the police subordinates to determine if their needs are met by the chief of police station, and to analyze and develop core competencies for the police officers.

Keywords: Scenario/EDFR/ Chief of Thai Police Station

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยมากมายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา สังคมและวัฒนธรรม ทำให้ทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานหรือโครงสร้างองค์กรของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงเพื่อยืนหยัดและแข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั่วโลกให้ได้ ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศได้ก้าวสู่ระบบเทคโนโลยีระดับสูง มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ จากการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ หลายประเทศหันมาสนใจการพัฒนาคุณภาพแรงงานภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังนั้น ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้การควบคุมเทคโนโลยีการผลิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงอยู่ในระดับที่สูง จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้คือผู้นำองค์กร ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร และ การเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากการใช้ความพยายามและการทำงานหนัก ทั้งนี้ เพราะถ้าหากไม่มีผู้นำหรือมีแต่ขาดคุณภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมจะดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กรไม่ได้เลย [1]

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่รวมเอาสมาชิกองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกันเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน และบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการผลักดัน ให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้องค์กรหนึ่งๆย่อมมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนภารกิจให้ไปยังทิศทางที่พึงปรารถนา โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จต่อการดำเนินการขององค์กรโดยตรง เพราะทุกองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลาย จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ตลอดจนเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป สิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อบ่งบอกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในความแตกต่างนี้หากจะนำพาให้สมาชิกสามารถร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ จะต้องอาศัยการนำซึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในองค์กรที่จะต้องสามารถรวมพลังชักจูงใจบุคคลต่างๆ ให้รวมใจกันเป็นหนึ่งเดียว เพื่อดำเนินกิจกรรมที่องค์กรนั้นมุ่งหวังให้เป็นภาระหน้าที่ของผู้นำในการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งตำรวจ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนทุกระดับชั้น [2]

องค์กรตำรวจมีหน้าที่และความรับผิดชอบในสังคมนั้นมีขอบเขตที่กว้างขวางจนมีผู้กล่าวว่าตำรวจมีหน้าที่มากมายครอบคลุมไปทั่วแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แม้กระทั่งตำรวจก็ยังสับสนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า หน้าที่หลักของตำรวจก็คือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งทำให้ตำรวจมีภารกิจต่อเนื่องมากมายหลายประการด้วยกันที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ การบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น จะเห็นได้ว่า เป็นการกระทำเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุข หรือก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม จึงทำให้ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับ

เหตุการณ์ทั้งหลายต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความวุ่นวายในสังคมได้ เป็นต้นว่า การให้ความคุ้มกันแก่การชุมนุมของประชาชนในโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น งานขัตฤกษ์ ทั้งนี้เป็นการคุ้มกันป้องกันมิให้เกิดความวุ่นวายเกิดขึ้น นอกจากนี้แล้ว ตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ครั้นเมื่อประชาชนมีปัญหามักจะมาปรึกษาหารือกับตำรวจ หรือเป็นคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหาเป็นไปในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน [3]

ภารกิจหลักของ “ตำรวจ” หรือ “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” คือ การทำหน้าที่พิทักษ์ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม มุ่งบริการสังคม ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์ เพื่อรองรับกับรูปแบบอาชญากรรมที่ปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้มีความซับซ้อนมากขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ค่านิยมการดำรงชีวิตและสภาพสังคมที่ไร้พรมแดน ดังนั้น เพื่อให้ปฏิบัติงานสามารถบรรลุภารกิจหลัก จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างถ่องแท้

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ ดังนี้

1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร

5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งมีหน่วยงานระดับสถานีตำรวจถือได้ว่าเป็นด่านแรกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในการให้บริการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมถึงความมั่นคงในประเทศในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ซึ่งข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2559 มีสถานีตำรวจทั่วประเทศอยู่ประมาณ 1,482 สถานี [4]

โดยมีผู้กำกับการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานีตำรวจ ซึ่งคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537/2555 ลงวัน 27 กันยายน 2555 เรื่องการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าสถานีตำรวจให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการสั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผล ตลอดจนฝึกอบรม โดยปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชาถัดรองลงไปจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 หรือตำรวจภูธรจังหวัดเพื่อพัฒนาการบริหาร การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บริการทางสังคม ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานพิเศษ งานความมั่นคง และงานอื่นๆ ดังนี้

1) ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติของสถานีตำรวจ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน วางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณามอบหมายงานโดยให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่การงานประจำได้ตามความเหมาะสม พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่มีปัญหาควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และระเบียบวินัย กำหนดมาตรการในการประสานงานและควบคุม กำกับดูแล ให้มีการประสานกันอย่างใกล้ชิดจริงจังระหว่างงานต่างๆ ในสถานีตำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น จัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถความประพฤติ ระเบียบวินัยเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดการฝึกอบรมเองหรือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ยังต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้งร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้อง แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจและการตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2) ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับกำหนด

3) ปฏิบัติงานตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยเฉพาะ

4) วางแผน ปฏิบัติและควบคุมการจัดการกำลังในการถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

5) วางแผน ปฏิบัติและควบคุมการจัดกำลังในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

6) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ซึ่งผู้กำกับการสถานีตำรวจมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการกำกับดูแล บริหารจัดการงานบนสถานีตำรวจ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บนสถานีตำรวจ รวมทั้งการผลักดัน ภารกิจ และกิจกรรมต่างๆ ทั้งงานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานเฉพาะกิจตามสถานการณ์ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการประท้วง การควบคุมฝูงชน การบริหารจัดการต่างๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นภารกิจที่กว้างขวางและส่งผลกระทบต่อประชาชนทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการสถานีตำรวจในปัจจุบันพบว่าแต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจที่ต้องมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะพิจารณาจาก ผู้มีคุณวุฒิการศึกษา ต้องจบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หรือปริญญาตรีทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ หรือทางกฎหมาย มีชั้นยศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจตรี ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้กำกับการ และเคยดำรงตำแหน่งสายงานป้องกันปราบปราม [5] จากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว ผู้กำกับการสถานีตำรวจจึงต้องมีความสามารถ มีอำนาจบังคับบัญชา มีการปฏิบัติกิจกรรมของตนด้วยความชำนาญตามประสบการณ์ที่ได้รับมา รวมไปถึงมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ผู้กำกับการสถานีตำรวจสามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือแสดงออกพฤติกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจจึงได้มีมติครั้งที่ 2/2555 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2555 (ตามเสนอของอนุคณะกรรมการข้าราชการตำรวจพัฒนาทรัพยากรบุคคล) กำหนดสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจที่พึงประสงค์ ควรประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จริยธรรมตำรวจ (Integrity) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Oriented) การบริการที่ดี (Service Mind)

2) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา (Problem Solving) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Effective Communication and Consent) การควบคุมสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Supervision and Advice)

3) สมรรถนะเฉพาะสำหรับหัวหน้าสถานีตำรวจ (Functional Competency) ประกอบด้วยการมองภาพองค์รวม (Strategic Thinking) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity and Talent) การมุ่งประโยชน์และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน (Community and Customer Focus) และความอดกลั้น (Resilience)

จากการกำหนดสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจที่พึงประสงค์ดังกล่าวข้างต้น เป็นการกำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่หัวหน้าสถานีตำรวจควรมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยถือว่าสมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของหัวหน้าสถานีตำรวจอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีตำรวจได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีแนวทางการยกระดับการบริการประชาชนของสถานีตำรวจ ซึ่งหัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องมีการควบคุม กำกับ ดูแล และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของหัวหน้าสถานีตำรวจยังต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับผิดชอบในการปรับเปลี่ยนความประพฤติของตำรวจ ในวันราชการต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ในวันหยุดราชการหรือในวันราชการที่ติดราชการอื่น ต้องให้เวรอำนวยการผู้ใหญ่อยู่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเวรอย่างใกล้ชิด และแก้ไขปัญหาหากประชาชนมาแจ้งความจำนวนมากและพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอ รวมทั้งต้องเร่งรัดการสอบสวนไม่ให้มีสำนวนค้างหรือล่าช้า ร่วมประชุมประจำสัปดาห์กับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม สืบสวน พิจารณาปรับแผนและพื้นที่การตรวจให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรม ตลอดจนการจัดให้มีระบบไลน์ของสถานีตำรวจ เพื่อติดตาม ควบคุม กำกับการปฏิบัติในการไปพบประชาชนของตำรวจทุกสายงาน โดยให้ปรากฏภาพในการพบปะประชาชนด้วย ควบคุม กำกับ ดูแลการบริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจบนสถานีตำรวจให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยต้องออกตรวจเยี่ยมประชาชน เช่น ผู้นำท้องถิ่น บุคคลสำคัญ และประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด ควบคุมตำรวจให้ใช้วิทยุสื่อสารเป็นหลักในการรับฟังเหตุและรายงานการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการได้ทันท่วงทีซึ่งหากมีศักยภาพเพียงพออาจตั้งกลุ่มไลน์มากกว่าที่กำหนดไว้ตามแนวทางการปฏิบัตินี้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความพึงพอใจของประชาชนได้มากยิ่งขึ้นด้วยและติดตาม รับฟังความพึงพอใจของประชาชนภายหลังจากปฏิบัติ รวมทั้งใช้กลไกของ กต.ตร. ในการรับข้อมูลจากประชาน และนำเข้าเป็นหนึ่งในหัวข้อการประชุมประจำเดือนของสถานีด้วย [6]

ดังนั้น เมื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการเร่งรัดปรับปรุงการบริการประชาชนของสถานีตำรวจให้บังเกิดผลการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมนั้น หัวหน้าสถานีตำรวจซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนแนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หัวหน้าสถานีจึงต้องใช้ศักยภาพและภาวะผู้นำ เพื่อพิสูจน์ตัวเองในการนำการเปลี่ยนแปลงทั้งทัศนคติ ความประพฤติ และวิธีปฏิบัติราชการของตำรวจในสถานีตำรวจ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท โดยต้องบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งผลสัมฤทธิ์จะเป็นเครื่องพิสูจน์ศักยภาพของหัวหน้าสถานีตำรวจแต่ละคน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “อนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571)”เพื่อนำ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของผู้กำกับการสถานีตำรวจให้เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้กำกับการในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องอันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2561 – 2571)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561 – 2571) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการบริการประชาชน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 25 คน โดยแบ่งผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาท อำนาจ หน้าที่ ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานตำรวจ (2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาท หน้าที่ในการดำเนินงานสนองตอบนโยบายการบริหารงานของตำรวจ และ (3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการเกี่ยวกับการจัดการบริหารงานตำรวจ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)และใช้กรอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารเป็นกรอบในการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เนื้อหา สร้างเป็นข้อคำถามตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale)ตั้งแต่ 1 – 5 คือ จากน้อยที่สุด ไปถึงมากที่สุด แทนค่าเป็นตัวเลขจาก 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ จัดประเด็นหลัก ประเด็นย่อย

เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย EDFR รอบที่ 2 และรวบรวมแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rang) และคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ของแนวโน้มใดที่มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน (Consensus) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้นไม่สอดคล้องกัน โดยผลการวิจัย คือ ผลที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า Interquartile Rang หรือ ค่า Q_3- Q_1 มีค่าไม่เกิน 1.5

จากนั้นผู้วิจัยจะทำการหาแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด มาก และมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Consensus) รวมไปถึงภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่พิจารณาจากค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป จากนั้นทำการเรียบเรียงและสรุปเป็นอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571)

สรุปผลการวิจัย

แนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งหมดของอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยรวบรวมแนวโน้มจากการสัมภาษณ์ได้ทั้งสิ้น 21 แนวโน้ม โดยผู้วิจัยแยกตามกรอบแนวคิดการวิจัยอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ตามองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การบริหารงานประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดทำโครงการ 3) การควบคุม 4) การประสานงาน 5) การจัดการด้านบุคลากร 6) กำลังพล 7) งบประมาณ

ด้านที่ 2 การปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำ 2) การบังคับบัญชา 3) สิทธิและอำนาจ

4) ความรับผิดชอบ 5) สายการบังคับบัญชา 6) การมอบสิทธิและอำนาจ

ด้านที่ 3 การบริการประชาชน ประกอบด้วย 1) ความรวดเร็วทันเวลา 2) ความถูกต้องชัดเจน 3) การจัดบรรยากาศสภาพสถานีตำรวจ การยิ้มแย้มแจ่มใสความรู้สึก ความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ 4) การสื่อสาร 5) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา 6) การพัฒนาเทคโนโลยี และ7) การติดตามและประเมินผลการบริการ

จากผลการศึกษาแนวโน้มอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป กล่าวคือ แนวโน้มที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และแนวโน้มที่มีความสอดคล้องกันของความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 รวมไปถึงแนวโน้มที่มีระดับคะแนนความพึงประสงค์ที่มีความถี่คิดเป็นร้อยละ 85 ขึ้นไป มาเขียนอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561 – 2571) โดยแนวโน้มทั้งหมดจำนวน 144 แนวโน้ม คัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วได้แนวโน้มที่นำมาเขียนภาพอนาคตได้ 144 แนวโน้ม ดังสรุปในตาราง

ตาราง แนวโน้มอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571)

อนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561 – 2571)	จำนวนแนวโน้ม									
	ทั้งหมด	มีโอกาสที่เป็นไปได้				พึงประสงค์		ความสอดคล้องของความเห็น		คัดเลือก
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
ด้านที่ 1 การบริหารงาน	61	19	42	-	-	61	-	61	-	61
ด้านที่ 2 การปกครองบังคับบัญชา	44	12	32	-	-	44	-	44	-	44
ด้านที่ 3 การบริการประชาชน	39	6	32	1	-	39	-	39	-	39
รวม	144	37	106	1	-	144	-	144	-	144

อภิปรายผล

อนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561 – 2571) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561 – 2571) ด้วยการวิจัยอนาคตแบบ EDFR จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารงานของผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวโน้มการบริหารงานของผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) โอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md. 3.5) และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR $\leq$ 1.5) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ การวางแผน การจัดทำโครงการ และความรับผิดชอบ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาพอนาคตในด้านการวางแผน ซึ่งผู้กำกับการสถานีตำรวจต้องคิดล่วงหน้าในการบริหารไว้แล้ว วางแผนอย่างเป็น

กระบวนการมีขั้นตอนปฏิบัติ และมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านการจัดทำโครงการ สอดคล้องหลักการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งความสำเร็จในทุกองค์การใดๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการวางแผน (Planning) เป็นหลักการสำคัญ [7] ส่วนในเรื่องการจัดทำโครงการว่าสามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้สอดคล้องกับแผนงานหลักขององค์การและสามารถติดตามประเมินผลได้ ซึ่งในการจัดทำโครงการนั้นผู้จัดทำโครงการจะต้องศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็นก่อนการจัดทำโครงการ โดยการสำรวจข้อมูล การสังเกต การประชุมปรึกษา [8] ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาพอนาคตในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาให้เขามีความพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้า สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกัน เช่น ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น [9]

ด้านที่ 2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวโน้มการบริหารงานของผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) โอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md. 3.5) และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR ≤ 1.5) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือ ความเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาพอนาคต นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้านความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับภาพอนาคตในการรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่เน้นความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กร [10] อีกทั้งจากการศึกษาด้านความรับผิดชอบยังพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาพอนาคตในการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาให้เขามีความพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้า

ด้านที่ 3 การบริการประชาชนของผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวโน้มการบริหารงานของผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2561-2571) โอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md. 3.5) และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR ≤ 1.5) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) คือความรวดเร็วทันเวลา การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการจัดบรรยากาศสภาพสถานีตำรวจ การยิ้มแย้มแจ่มใส ความรู้สึก ความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ จากการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาพอนาคตในการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ สามารถรับบริการได้ง่ายและไม่ต้องรอนานจนเกินสมควร ซึ่งการบริการประชาชนมีหลากหลาย ทั้งด้านการสาธารณะ เศรษฐกิจ การศึกษา สังคม ความปลอดภัย ฯลฯ เป็นต้น [11] นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับภาพอนาคตในการบริการด้วยน้ำใจ หากเป็นงานในหน้าที่โดยตรงจะต้องช่วยเหลือประชาชนผู้ที่มาติดต่อด้วยความเต็มใจยิ่ง การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) พฤติกรรมความกระตือรือร้น จะแสดงถึงความมีจิตใจในการต้อนรับ ให้ช่วยเหลือแสดงความห่วงใย จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ในการช่วยเหลือผู้รับบริการ การบริการเป็นการช่วยเหลือผู้ทำงานบริการเป็นผู้ให้ จึงต้องมีความคิดความรู้สึกต่องานบริการในทางที่ชอบ และเต็มใจที่จะให้บริการ ถ้าผู้ใดมีความคิดความรู้สึกไม่ชอบงานบริการ แม้จะพอใจในการรับบริการจากผู้อื่น ก็ไม่อาจจะทำงานบริการให้เป็นผลดีได้ ถ้าบุคคลใดมีทัศนคติต่องานบริการดี ก็จะให้ความสำคัญต่องานบริการ และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นผลให้งานบริการมีคุณค่าและนำไปสู่ความเป็นเลิศรวมไปถึงการพยายามหลีกเลี่ยงในการกระทำสิ่งที่ประชาชนไม่ต้องการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ [12]

การให้บริการด้วยหัวใจ ความเป็นมนุษย์ควรคำนึงถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คำว่า “การให้กำลังใจ” [13] น่าจะมีความหมายใกล้เคียงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้รับบริการ [14]

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับการกำหนดนโยบายทุกระดับ ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยอย่างจริงจัง โดยมีการผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์ในความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยที่ชัดเจน แม้ว่าปัจจุบันจะมีการดำเนินการไปแล้วบ้าง แต่ควรจะสร้างแนวทางให้ผู้กำกับการสถานีตำรวจในแต่ละพื้นที่ ตระหนักและมีความเข้าใจที่จะสร้างรูปแบบความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทยให้กับตนเอง เพราะรูปแบบดังกล่าวจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจดังกล่าว จึงต้องมีการฝึกอบรมที่ตัวผู้กำกับการหรือในหลักสูตรสารวัตร เพื่อให้บุคคลนั้นๆ มีความเข้าใจอย่างแท้จริงและสามารถสร้างความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจให้กับตนเองได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักยุทธศาสตร์ หรือ ก.ตร. ควรมีการกำหนดนโยบายในทางปฏิบัติ โดยกำหนดคุณสมบัติหรือสมรรถนะของผู้ที่ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้กำกับการสถานีตำรวจให้ชัดเจน พิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ นอกจากนี้ ควรมีการแต่งตั้งในสถานีตำรวจในสถานีตำรวจระดับเล็กก่อน ได้แก่ จากโรงพัก Size S, M และ L จะสามารถทำให้เกิดความเป็นระบบในการแต่งตั้งผู้กำกับการสถานีตำรวจมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจจะต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชอบด้วย เพราะว่าลักษณะผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชอบนั้นเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้นั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำควรใช้ในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันยังเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องไปได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้กำกับการสถานีตำรวจ นอกจากจะต้องทำหน้าที่ควบคุมให้ปัญหาอาชญากรรมอยู่ในวงจำกัดไม่กระทบกระเทือนต่อผู้คนส่วนใหญ่ ผู้กำกับการสถานีตำรวจยังเป็นบุคคลที่สำคัญในการรับผิดชอบปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และในขณะเดียวกันก็ต้องปกครองบังคับบัญชา ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกด้วย ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจ จะต้องมีหลักเกณฑ์มีวิธีที่จะพิจารณาคัดเลือก เป็นต้นว่า อาจมีการทดสอบทักษะในการเป็นผู้นำว่าอยู่ในลักษณะผู้นำแบบใด เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ผู้กำกับการสถานีตำรวจต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยอนาคตแบบ EDFR เป็นการคาดการณ์อนาคตโดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพกว้างๆ แต่ในบริบทความเป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจไทย ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอให้มีการวิจัยเชิงอนาคตแยกแต่ละด้าน เพื่อให้ได้ภาพอนาคตของแต่ละด้านในเชิงลึกซึ่งการวิจัยอนาคตมีระเบียบวิธีวิจัยหลายอย่าง ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันการวิจัย ผู้วิจัยเสนอให้มีการวิจัยอนาคตด้วยระเบียบวิธีวิจัยอนาคตรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิจัยอนาคตแบบการมองอนาคต (Foresight) กระบวนการอนาคตปริทัศน์ (Future Scanning Process) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*.เชียงราย. สถาบันราชภัฏเชียงราย.

[2] สมยศ เกียรตินันท์. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจฝ่ายอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[3] กฤษฎิ์ศักดิ์ วิชชารยะ. (2556). *ชุดวิชา 41431 การบริหารงานยุติธรรม*.หน่วยที่ 4. ตำรวจกับการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2556 เล่ม 1. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[4] กองอัตรากำลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). *กองอัตรากำลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. เข้าถึงโดย http://www.personnelpolice.com/ สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2561

[5] กองยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). *รายงานผลตามแนวทางการยกระดับการบริการประชาชนของสถานีตำรวจประจำปีพ.ศ.2560*. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

[6] ปรีชา หงส์ไกรเลิศ. (2547). *หลักการวางแผนกลยุทธ์*. วารสารกรมบัญชีกลาง ฉบับที่ 4 ปีที่ 45

[7] อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (2527). *การเขียนโครงการ. การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา*.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

[8] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2529). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร. ธีรานุสรณ์การพิมพ์.

[9] Bass. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation Leadership*. Thousand Oaks: Sage

[10] Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organization*.(3nded). New Jersey, Prentice Hall International, Inc.

[11] กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2557). *รัฐธรรมนูญ : หลักการและบริบททางวิชาการ*. เข้าถึงข้อมูลโดย http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20150209113033.pdf สืบค้น เมื่อ 25 มีนาคม 2560.

[12] ศิริพร วิษณุมหิมาชัย. (2551). *การสร้างบริการเชิงรุก*. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2551.

[13] Juangpanich,U. (2013). *Humanized Health Care…Story telling: Nursing Care for Cancer receiving Chemotherapy*. Srinagarind Medical Journal. 22 (suppl).

[14] Hanucharurnkul, S., &Vinya-nguag. (1991). *Effects of promoting patients' participation inself-care on postoperative recovery*.Nursing Science Quarterly. 4(1). 14-20.

ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ACADEMIC LEADERSHIP AND CULTURE ORGANIZATION AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปวีณา คำมูล[1] ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี[3]

Paweena Kammoon[1] Dr.Sataporn Pruettikul[2] Asst.Prof Dr.Paradee Anannawe[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : March 5,2018

Revised : April 25,2018

Accepted : June 1,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยแต่ละตอนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .49 - .98 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .94- .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางบวกในระดับสถิติที่ระดับ .01

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_{11}) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_{15}) วัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X_{21}) วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร(X_{210}) และวัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจ (X_{22}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 64.80 และสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y' = 1.133 + 0.431 (X_{11}) + 0.103 (X_{15}) + 0.135 (X_{21}) - 0.125 (X_{210}) + 0.113(X_{22})$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z' = 0.431 (Z_{11}) + 0.103 (Z_{15}) + 0.135 (Z_{21}) -0.125 (Z_{210}) + 0.113 (Z_{22})$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ/วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน/ประสิทธิผลของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Abstract

This research aimed to study instructional leadership and organization culture affecting schools effectiveness under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 317 teachers by stratified random simply under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The data collected by a set of rating-scale questionnaires. The questionnaire consist of the schools effectiveness the Instruction leadership and the organizational culture of schools, each the set of question had discriminative power value was between .49 -.98 and reliability value was between .94-.98 Data was analyzed by mean ($\overline{X}$), standard deviation (*SD*), Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1) The schools effectiveness, the instructional leadership and The organizational culture of teachers opinion under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 The overall and were as high level.

2) The instructional leadership and organization culture under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 were found only 5 factors including Vision, Mission and Goals (X_{11}) , Promoting the atmosphere Culture and environment conducive to learning (X_{15}), The purpose of the school (X_{21}), Diversity of personnel (X_{210}), Delegation (X_{22}) with statistically significant at level of .05. The regression coefficient predictive competence was found at 64.80 % these could be formed as the regression equations of raw score and standardized score as follows:

The Regression Equation of Row Score:

$Y' = 1.133 + 0.431 (X_{11}) + 0.103 (X_{15}) + 0.135 (X_{21}) - 0.125 (X_{210}) + 0.113(X_{22})$

The Regression Equation of Standardized Score:

$Z' = 0.431 (Z_{11}) + 0.103 (Z_{15}) + 0.135 (Z_{21}) -0.125 (Z_{210}) + 0.113 (Z_{22})$

Keywords: Instruction, Leadership, Organization culture, Effectiveness, The of rayong primary education service area office 1

ภูมิหลัง

ในสภาพปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจสังคมของไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดการณ์ไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2560 อัตราส่วนการเป็นภาระของประชากรวัยแรงงานต่อประชากร ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ จากเดิมในปี พ.ศ. 2550 ประชากรวัยแรงงาน 6 คน ดูแลประชากรวัยสูงอายุ 1 คน ในขณะที่ปี พ.ศ. 2560 ต้องใช้ประชากรวัยแรงงาน 4 คน ต่อประชากรวัยสูงอายุ 1 คน ทั้งนี้นอกเหนือจากสถานการณ์ ด้านประชากรดังกล่าวช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ให้เอื้อต่อการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน เพื่อก้าวออกจากกับดักของประเทศรายได้ปานกลาง ย่อมส่งผลต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประเทศต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับนานาชาติและสามารถสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดูแลประชากรวัยสูงอายุของไทย ซึ่งมีสัดส่วนต่อประชากรวัยอื่น ๆ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความจำเป็นในสถานการณ์ข้างต้น จึงมุ่งพัฒนานักเรียนทุกคน ในมิติด้านคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะการอ่านเขียนและคิดคำนวณที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต [17]

เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่ง และเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไปและการดำรงชีวิตในอนาคต หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต้องเร่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาในหลายด้านย่อมเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่เกื้อหนุนและส่งเสริม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูและบรรยากาศในโรงเรียน (Mann, 1989) ขณะที่ณฐิณี เวชกุล [4] พบว่า ประสบการณ์สอน วิญญาณความเป็นครู และปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และงานวิจัยของประพจน์ แย้มทิม [7] ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยการรับรู้ของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับปารณทัตต์ แสนวิเศษ [9] พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน คือ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ และศักยภาพในการบริหารโดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนร้อยละ 60.09

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน (Effectiveness of school) ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียน และความมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโรงเรียนจนเกิดสำเร็จ นำพาโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังที่วิโรจน์ สารรัตนะ [12] ได้กล่าวว่า “ผู้บริหารและผู้นำอาจไม่ใช่บุคคลเดียวกัน ส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งแบบเป็นทางการเกี่ยวกับการบริหารงานที่เป็นงานประจำ เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษสูง มุ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม มองอนาคตที่ยาวไกล และพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การ เน้นความมีประสิทธิผลขององค์การ” ที่เกิดจากประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพ

และมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และจากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน (O-NET) ในปีการศึกษา 2559 พบว่า โดยภาพรวมยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ คือ มีโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยรวมทุกวิชาร้อยละ 50 ขึ้นไปเพียง 26 โรงเรียน จาก 116 โรงเรียน [17] นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของโรงเรียนเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษา) มีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกำกับรัฐบาลมีความน่าเชื่อถือน้อยลง ดังนั้นสถานศึกษา ในกำกับของรัฐบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชนต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นฐานการศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารวางแผน พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในการสังเคราะห์จากผลการศึกษาจากประสิทธิ์ เขียวศรี [8]และไกศิษฏ์ เปลรินทร์[2] ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาครู 5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล 7) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนได้ใช้แนวคิดของแพตเตอร์สัน เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์

สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร โดยมีขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 1,776 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน จำนวน 317 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการ เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากกรอบแนวความคิด ซึ่งจำแนกเนื้อหาเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำการศึกษา โดยกำหนดพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 7 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การเรียนการสอน 4) การพัฒนาครู 5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล 7) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากกรอบแนวความคิด ซึ่งจำแนกได้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษานั้นๆ ด้วยตนเองเพื่อชี้แจงรายละเอียดจากแบบสอบถามและวัตถุประสงค์ในการจัดทำวิจัย

3. นำส่งแบบสอบถามไปโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยทั้งสิ้น 317 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มาก

3. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความไว้วางใจ ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ โดยพบว่า มี 5 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงตามลำดับ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยร้อยละ 64.80

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม จัดภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ส่งผลอย่างมากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับวันเผด็จ มีชัย[13] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนาที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วมนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับอภิเดช พลเยี่ยม [18] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ“มาก” โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) ระดับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ“มากที่สุด” โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวกด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง ด้านความพึงพอใจของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามลำดับ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และเป็นทิศทางบวก (r =.662) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา นุตราวงศ์ [11] ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา โดยมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคมโลกที่มีความซับซ้อนขึ้นในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรของชาติมีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคศตวรรษที่ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับศักยภาพสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับวันเผด็จ มีชัย[13] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน เพราะบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนจะช่วยเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้นช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุณี มุขพรหม[3] ได้ศึกษาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือสนับสนุน แนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างโดยมีพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัยแก่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ [6] กล่าวว่าการวิจัยในหน่วยงานอย่างสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับความตระหนักและความสนใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะในยุคโลกาภิวัตน์จำต้องดำเนินการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศมาก จึงนำไปสู่ความสำเร็จในระดับโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ต้องแสวงหาแนวทางและวิธีการ เพื่อการบริหารจัดการ การ

สอนและการเรียนซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแนวทางการวิจัยเป็นหลัก ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดแผนงานโครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน และประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจแนวทางปฏิบัติงานและประมวลผลร่วมกัน สอดคล้องกับศรีวิไล ยลสุริยันวงศ์ [16] ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชาเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับกมลวรรณ รอดจ่าย[1]ได้ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด ตลอดจนผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนใช้ข้อมูลและสารสนเทศ สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ [15] กล่าวถึง การตัดสินใจเป็นทางเลือกระหว่างทางเลือก ซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่ง แม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยการตัดสินใจ เพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนจึงตัดสินใจและเมื่อตัดสินใจแล้วจึงนำไปปฏิบัติ

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่มีค่าตอบแทน ครูจะมาปฏิบัติงานด้วยความยินดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด นั่นแสดงว่า บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความรักผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน สอดคล้องกับดวงดาว บุญกอง[6] กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่นผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากร

ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น และผลการปฏิบัติงานออกมาดี และให้ความมั่นใจและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ วารสาร เมืองพวน [14]กล่าวว่า การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความต้องการ การให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายบุคลากรที่รวมทั้งการสื่อสารแบบเผยความรู้สึกต่อกันทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจ

ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียนค่อนข้างสูง ดังนั้นงานที่ปฏิบัติออกมาจึงมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ อินทร์น้อย[1] ได้ศึกษา กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติกระบวนการการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 3) กระบวนการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ r เท่ากับ (.710) และ 4) กระบวนการ บริหารด้านการรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประสานงาน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 50.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ร้อยละ 28.806 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ด้านการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารยอมรับในความรู้สึกความสามารถของบุคลากร และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยผลงาน และความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับพรรณี ช.เจนจิต [10] ให้แนวคิดไว้ว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องเป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าในสายตาตนเอง และสายตาของผู้อื่น คนทุกคนล้วนมีความต้องการ ต้องการที่จะมองเห็นตนเองมีคุณค่าจะเกิดความรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าขาดในเรื่องนี้

ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่งและสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวิไล ยลสุริยันวงศ์ [16] ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต ยกย่องชมนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ภายในโรงเรียนปราศจากเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่น บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับปัทมาพร ศรีกำพล [7] กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียนพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของครู

ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มอบหมายงานให้บุคลากรได้ สอดคล้องกับ ปัทมาพร ศรีกำพล[7] กล่าวว่า การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้ง มีการยืดหยุ่นผสมผสานในความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันของแต่ละบุคค ให้เข้าใจความมุ่งหมายของโรงเรียน กล่าวคือผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความแตกต่างระหว่างการที่บุคคลในโรงเรียนโดยรู้จักใช้บุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียน บุคลากร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในทุกด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .30 ถึง .79 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ยังเล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ยอมรับความสามารถที่หลากหลายของครูยอมรับแนวความคิดที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพจน์ แย้มทับทิม [8] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 80.05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 64.80 โดยมีปัจจัยเพียง 5 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (X_{11}) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_{15}) วัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน(X_{21}) วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร(X_{210}) และวัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจ(X_{22}) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสอดคล้องกับ การกำหนดไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบ ประสิทธิผลของโรงเรียน = $1.133 + 0.431(X_{11}) + 0.103(X_{15}) + 0.135(X_{21}) - 0.125(X_{210}) + 0.113(X_{22})$

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ตามรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

1.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้มาก เพื่อให้นักเรียนโดยส่วนใหญ่มีผลการเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังความประพฤติที่ดีของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียน

1.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารและครูมีการเตรียมพร้อมทั้งตนเองและนักเรียน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารควรตระหนักและให้ครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ AEC

1.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนในระดับต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมทางด้านการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู บุคลากร และชมชุนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของชุมชน เพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่แท้จริง

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมและกำหนดให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ โดยกระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 ด้านการพัฒนาครู ผู้บริหารควรเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อนำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

2.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารควรกระตุ้นและกำหนดเกณฑ์การทำงาน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยให้การเอื้ออำนวยและส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนอย่างหลากหลายและเพียงพอ

2.6 ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ให้การจัดการเรียนการสอนนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน และผู้บริหารควรยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้รางวัลกับครู เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.7 ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งสามารถให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัยแก่ครูได้

3. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควร มอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรอย่างชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล มอบอำนาจให้ครูตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ตลอดจนให้บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน

3.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

3.2 ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับภาระงาน

3.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เพื่อให้ประสิทธิผลของการตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น และให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

3.5 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรพิจารณาตนเองถึงจุดเด่น จุดด้อย และพัฒนา ปรับปรุงตนเอง เพื่อให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

3.6 ด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารควรจัดหาจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากร

3.7 ด้านการยอมรับ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน และพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่

3.8 ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเสมอภาค เพราะถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี การปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ

3.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารควรเพิ่มความตระหนักและความรอบคอบในการให้ความเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

3.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารควรตระหนักในการมอบหมายงานให้บุคลากร โดยพิจารณาถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษา ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เป็นเลิศ เพื่อค้นหาแนวทางวิธีปฏิบัติที่ดี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการผู้บริหารและครู

3. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[2] ไกศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[3] จารุณี มุขพรหม. (2545*). ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

[4] ณฐิณี เวชกุล. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปร็ดในจังหวัดตราด.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[5] ดวงดาว บุญกอง. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.*วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา,คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

[6] ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ต.

[7] ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[8] ประพจน์ แย้มทิม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[9] ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

[10] ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2550). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[11] พรรณี ช.เจนจิต. (2545). *จิตวิทยาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

[12] รุ่งนภา นุตราวงศ์. (2552). *หลักสูตรอิงมาตรฐาน การพัฒนาสู่คุณภาพ*. วารสารวิชาการ, 4(4), 60.

[13] วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

[14] วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[15] วารสาร เมืองพวน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

[16] ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ:ไดมอนด์ อิน บิสสิเนสเวิลด์.

[17] ศรีวิไล ยลสุริยันวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต* 2. วารสารวิจัย ม.ญ.ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 11-23.

[18] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

[19] อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,

การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

BUDGET ADMINISTRATION IN BASIC EDUCATION SCHOOL UNDER THE SECONDARY SERVICE AREA OFFICE 5

วิกร ยิ้มย่อง[1], รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2],ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา สกุลธนะศักดิ์ มัวร์[3]

Vigorn Yimyoung[1],Wisut Wichitputcharaporn[2],Kanda Sakulthanasakdi Moore[3]

[1] นิสิตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2] อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[3] อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Received : May 8,2018

Revised : June 6,2018

Accepted : July 20,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และ2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงบประมาณจำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 120 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดสรรงบประมาณ ส่วนด้าน การบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์ มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณด้านบริหารงานการเงิน และด้านการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

Abstract

This research's objectives were to:research condition Budget Administration in Basic Education Schoolunder The Secondary Education Service Area Office 5; and 2) compareBudget Administration in Basic Education Schoolby position, working experience, and school size.The 132 samples, from Educational Managerand Budget Management Teacher.Theinstrumentfor this research used questionnaire constructed by the researcher,120 questionnaires were returned.The data were analyzed in terms ofpercentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA and Scheffe's method.

The research found that: 1) The condition Budget Administration in Basic Education School under The Secondary Education Service Area Office 5, the overall performance was at a high level. When considered on each side found that Resource Mobilization And Investment for Education were the highest rank followed by Budget Allocation. While Inventory and Asset Management were at the lowest level. 2) Comparison of BudgetAdministration in Basic Education School under The Secondary Education Service Area Office 5found thatadministrators and teacherswith different in experience inwork and the size of school showndifferent opinions inbudget management in financial management. There was a statistically significant difference at .05 level.

Keywords: Budget Administration, Basic Education School, The Secondary Education Service Area Office 5

ภูมิหลัง

จากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ต้องการให้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยในมาตรา 35 ดังนี้ "สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้มีความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง" การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด 2) การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารเกี่ยวกับการจัดทำและนำเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงานการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 3) การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ เป็นการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการออกจากราชการ 4) การบริหารงานทั่วไป เป็นการดำเนินงานด้านธุรการ ข้อมูลด้านสารสนเทศ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม งานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ [1]

ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมศึกษามีโครงสร้างการบริหารใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทำให้โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาแยกโครงสร้างการบริหารออกจากกันอย่างชัดเจน คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดูแลการจัดการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดูแลการจัดการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เป็นที่คาดหมายว่าจะทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากขึ้น ทั้งในเรื่องด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 เพื่อให้โรงเรียนได้ใช้เป็นคู่มือประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาการบริหารให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งมีมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารการเงินและบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงาน 6 ด้าน คือ 1) การทำหลักฐานการเงินและการบัญชี 2) การรับเงิน 3) การจ่ายเงิน 4) การเก็บรักษาเงิน 5) การควบคุมและตรวจสอบ 6) การประเมินผลการใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่าย [2]

การบริหารงบประมาณ เป็นงานหนึ่งของการบริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารโรงเรียน ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ และไม่มีการวางแผนในการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนนั้นๆ ก็มักประสบปัญหาในการบริหารโรงเรียน

ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การบริหารงบประมาณและการรายงานผล โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินงานตามเงื่อนไขการจัดการทางการเงิน มีการวางแผนกลยุทธ์และวางแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ รัดกุมและโปร่งใส มีมาตรฐานการควบคุมงบประมาณ และการกำหนดความรับผิดชอบเรื่องการบัญชีและการเงิน การบริหารสินทรัพย์เพื่อให้ใช้สินทรัพย์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่ามากที่สุด การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน เพื่อแสดงความโปร่งใส การควบคุมและตรวจสอบภายในทั้งนี้เพื่อควบคุมการใช้งบประมาณและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารงบประมาณก็ยังพบปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านการทำหลักฐานการเงิน และการบัญชี ซึ่งเป็นงานที่มีปริมาณงานมาก ต้องอาศัยบุคลากรที่มารับผิดชอบงานด้านการจัดหลักฐานการเงินและการบัญชีโดยเฉพาะ และบุคลากรนั้นต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งปัจจุบันจะใช้ครูเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้ครูที่มีหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อเวลาและไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นอย่างมาก และด้านการประเมินผลการใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่าย ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถรับทราบรายละเอียดได้ทุกเรื่อง ในด้านการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ทำให้กระบวนการด้านการประเมินผลการใช้จ่าย จึงไม่ผ่านการดำเนินการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย กรรณิการ์ พลลาภ [3] จึงส่งผลเสียต่อการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพราะว่างานงบประมาณและการเงิน เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนงานอื่น ๆ ให้คล่องตัว หากผิดพลาดจะมีผลเสียที่เห็นเด่นชัดกว่างานอื่น ๆ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานงบประมาณ ถือเป็นปัจจัยหลักของสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ในการบริหารงานงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย และมิให้เกิดข้อผิดพลาด อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการได้ เป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจ ที่จะศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี จากความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่ด้านงบประมาณว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทาง

สำหรับผู้บริหารและครู ของสถานศึกษาในการพัฒนาการบริหารงบประมาณ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการจัดการศึกษาของประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และครูผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงบประมาณ จำนวน 128 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 192 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตารางของ Krejcie & Morga (1970) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คำนวณตัวอย่างตามสัดส่วน ให้ได้ตัวอย่างตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 1 ชุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงบประมาณโดยแบบสอบถามมี 2 ตอน แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 7 ด้านคือ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารงานการเงิน 6) การบริหารการบัญชี และ7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง การปฏิบัติในระดับมากที่สุด,4 หมายถึง การปฏิบัติในระดับมาก, 3 หมายถึง การปฏิบัติในระดับปานกลาง, 2 หมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อย และ 1 หมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน แล้วนำมาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ

2. วิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงบประมาณ ที่มีต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สรุปผลการศึกษาได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร 40 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารงบประมาณ 80 คน ส่วนใหญ่ พบว่า มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน 5-10 ปี และดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดเล็ก 51 คน

2. การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การบริหารงานบัญชี การบริหารงานการเงิน ตามลำดับ ส่วนด้าน การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์อยู่ในลำดับสุดท้าย

3. เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารงานการเงิน และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการบริหารงานการเงิน และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

จากการศึกษาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ผู้ศึกษามีข้อวิจารณ์ ดังนี้

1. การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวม

การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.82, S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารงบประมาณ มีการการบริหารงบประมาณทั้ง 7 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง [4] ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภาศิณศม์ อิสสระยางกูล [5] ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานงบประมาณและการเงินในอนาคต สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติจริงสูงสุดในปัจจุบันของการบริหารงบประมาณและการเงินของโรงเรียนโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของซุบรี ม่วงกุ้ง [6] ได้ทำการวิจัยการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธ์ศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยใช้แบบสอบถาม ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธ์ศาสตร์ในการศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงบประมาณด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด ($\overline{X}$= 3.98, S.D. = 0.85) อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารการใช้ทรัพยากร และทุนการศึกษา อย่างคุ้มค่า มีการร่วมกันวางแผนการใช้ทรัพยากรภายในโรงเรียน และมีการกำกับ ติดตาม การใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายบัว กล้วยดี [7] ได้ศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีพบว่าสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครู ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนการการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด ($\overline{X}$= 3.65, S.D. = 0.42) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียน ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมในการรับผิดชอบงานพัสดุ จึงทำให้มีปัญหาในการตรวจสอบวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียนที่ไม่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับในปี พ.ศ. 2560 มีการเปลี่ยนมาใช้ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 แทนการใช้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2549 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรารักษ์ ศิริพงษ์ [8] ได้ศึกษา เรื่องปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

1) ผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แตกต่างกันมีรายละเอียดการอภิปราย ดังนี้

การบริหารงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ โดยรวมเฉลี่ยไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ในแต่ละโรงเรียนได้มีการวางแผนการดำเนินงาน/โครงการ กำหนดจุดประสงค์เพื่อจัดทำและเสนอของบประมาณ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงบประมาณอย่างไว้อย่างชัดเจน และมีการชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส ถูกต้อง และสามารถติดตาม ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ช่วยบำรุง [9] ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 แตกต่างกัน มีรายละเอียดการอภิปราย ดังนี้

การบริหารงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ โดยรวมเฉลี่ยไม่ต่างกันและเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารงานการเงินกับด้านการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานการเงิน กับด้านการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์โดยเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า

10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานการเงิน กับด้านการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์มากกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายบัว กล้วยดี [10] ได้ศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า สภาพการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แตกต่างกัน

การบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณโดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า 1) ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับ ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 2) ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับ ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ โดยเฉลี่ยแตกต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์มากกว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง [4] ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่า โรงเรียนมีการมอบหมายงาน โดยมีผู้รับผิดชอบงานงบประมาณในแต่ละด้านอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ควรจัดทำเอกสารที่มีผู้รับผิดชอบงานงบประมาณในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน เช่น คำสั่งการปฏิบัติงาน คู่มือแผนงาน/โครงการ คู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติงาน แจกให้ครูได้ศึกษา เพื่อให้ครูปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงบประมาณ

2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่าการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน มีการแสดงเหตุผลที่สนับสนุนขอเพิ่มงบประมาณ พร้อมทั้งแสดงรายละเอียดทั้งหมดของผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณหรือบุคลากรผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบงานในแต่ละโครงการ ควรร่วมมือกันแสดงเหตุที่สนับสนุนขอเพิ่มงบประมาณ และแสดงรายละเอียดของผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ มีความเหมาะสม ตามลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ที่กำหนดไว้

3. ด้านการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่า โรงเรียนมีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับการตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ที่ทำงาน

ด้านการตรวจสอบภายใน ให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถเพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการตรวจสอบภายใน ได้ในระดับปานกลางถึงมาก และการตรวจสอบภายในควรได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากฝ่ายบริหารด้วย

4. ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่า โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และทุนการศึกษาร่วมกับชุมชน และหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณหรือบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง ควรร่วมมือกัน ช่วยกันวางแผนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ให้มีมากขึ้น ในการระดมทรัพยากรและทุนการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน

5. ด้านการบริหารงานการเงิน

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่า โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินได้อย่างครบถ้วนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้น โดยการส่งไปอบรม หรือมีคู่มืออ่านเสริม เพื่อให้การจัดทำเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน มีความครบถ้วน ตามเป้าหมายที่กำหนด

6. ด้านการบริหารงานบัญชี

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่า โรงเรียนมีเอกสารทางการบัญชีประเภทต่างๆ และมีการลงบัญชีอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณควรมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการด้านการบริหารบัญชี ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านระบบการจัดทำบัญชี การทำบัญชีประเภทต่างๆ และลงบัญชีได้อย่างถูกต้อง

7. ด้านการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่า โรงเรียนมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมในการรับผิดชอบงานพัสดุมีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดดังนั้นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านพัสดุ ให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถหรือมีคู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีการต่างๆได้ตามระเบียบ ตามขั้นตอน รัดกุม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

8. ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานการเงินกับด้านการบริหารงานพัสดุแตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ความรู้ความชำนาญในด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานยังน้อย ซึ่งเรื่องการเงิน และพัสดุ ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความพร้อม และต้องมีความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารและครูที่ต้องทำหน้าที่ด้านการเงินและพัสดุ ควรได้รับการอบรม ให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตาม นิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการเงิน และพัสดุ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

9. ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา

จากผลการศึกษาการบริหารงบประมาณพบว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานการเงินกับด้านการบริหารงานพัสดุแตกต่างกันเพราะผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อาจมีจำนวนบุคลากรน้อย งบประมาณที่ได้รับน้อยและครูส่วนใหญ่ที่มาทำหน้าที่ก็

เป็นครูบรรจุใหม่ ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานเขตพื้นที่หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ขาดแคลน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้งบจ้างบุคลากรที่มีความขาดแคลนเพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษา การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในด้านการบริหารงานการเงิน การบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน ในเรื่องประสบการณ์ทำงาน กับขนาดของโรงเรียน ที่ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นจึงควรมีวิธีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาการบริหาร กระบวนการทำงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหา ด้านบริหารงานงบประมาณ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานต่อไป

2. หากต้องการศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาถึงวิธีการบริหาร วิธีการพัฒนากระบวนการทำงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการ.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2552).*หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการ.

[3] กรรณิการ์ พลลาภ. (2559). *ปัญหาการบริหารงานการเงินและบัญชีของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานการเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

[4] สร้อยวสันต์ ศรีคำแหง.2553. *การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

[5] ภูมิภาศิณศม์ อิสสระยางกูล. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณและการเงินในอนาคต สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[6] ซุบรี ม่วงกุ้ง.(2558).*การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธ์ศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

[7] สายบัว กล้วยดี. (2556). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

[8] สรารักษ์ ศิริพงษ์. (2559). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.

[9] วนิดา ช่วยบำรุง. (2550). *การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

[10] สายบัว กล้วยดี. (2556). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL IN NIKOMPATTANA SCHOOL GROUP UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปิยธิดา ทาปลัด[1] ดร.สมุทร ชำนาญ[2] ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู[3]

Piyatuda Tapalad[1] Dr.Samoot Chamnan[2] Dr.Surath Chaichompu[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : March 5,2018

Revised : April 20,2018

Accepted : June 1,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .32 - .87 และค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คือ ด้านการนิเทศ (X_2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 89.70 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 80.50 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.598 + 0.458(X_2) + 0.396(X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.521(Z_2) + 0.420(Z_4)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ การบริหารงานวิชาการ/ กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Abstract

This research aims to study the Instructional Leadership of Administrators Affecting Academic Administration of School in Nikompattana School Group underRayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this study was the teacher of the Nikompattanaschool. 155 personnels in RayongPrimary Educational Service Area Office 1.The research instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires.The questionnaire of thediscriminative power value was between .32 and .87 and reliability value was.97. Data was analyzed by using mean ($\overline{X}$), standard deviation (*SD*), Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The regression equations for predicting the dependent variables were created by using stepwise multiple regression analysis method.

The results of the study were as follows:

1) Academic Leadership of School Administrators in Nikompattana School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1 was found at high level.

2) Academic Administration of the School in Nikompattana School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1 was found at high level.

3) Academic Leadership of School Administrators which could be used for predicting Academic Administration of school in Nikompattana School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1 were found only two aspects including the supervision (X_2), the promotion of the academic atmosphere (X_4) which multiple correlation coefficient was found at 89.70 with statistically significant at level of .01. The regression coefficient predictive competence was found at 80.50. These could be formed as the regression equations of raw score and standardized score as follows:

The Regression Equation of Row Score:

$Y = 0.598 + 0.458(X_2) + 0.396(X_4)$

The Regression Equation of Standardized Score:

$Z = 0.521(Z_2) + 0.420(Z_4)$

Keywords: Academic leadership/Academic administration of school/Nikompattana School Group / The office Ofrayongprimary educational service area 1.

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน สู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสภาพแวดล้อม การเมือง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอื่นๆ ซึ่งผลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อจะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้คือ การพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งวันเผด็จ มีชัย [12] ซึ่งผลการประเมิน PISA 2015 ของประเทศไทยพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ 421 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 493 คะแนน), ด้านการอ่าน 409 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 493 คะแนน) และด้านคณิตศาสตร์ 415 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 490 คะแนน) มีประเทศอาเซียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 5 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และเวียดนาม แต่คะแนนของประเทศมาเลเซียจะไม่ถูกนำมาเปรียบเทียบ เนื่องจากอัตราการเข้าสอบน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีผลการจัดอันดับการประเมินตามลำดับคือ สิงคโปร์ เวียดนาม ไทย และอินโดนีเซีย เมื่อได้วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของคะแนนในภาพรวม ตั้งแต่การประเมินรอบแรกจนถึงรอบปัจจุบัน พบว่า ผลการประเมินด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของไทยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ต่างจากการประเมินรอบที่ผ่าน ๆ มา ต้องยอมรับว่าคะแนนซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะประเทศไทยยังเป็นอันดับสองรองจากสิงคโปร์ และยังคงมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงจะนำผลสะท้อนจากคะแนน PISA มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยได้เตรียมแนวทางที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมมุ่งสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 ว่าภายใน 15 ปีข้างหน้าจะเร่งพัฒนาคะแนนการประเมิน PISA ของประเทศไทยทุกด้านให้เพิ่มขึ้น 100 คะแนน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การผลิตและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน[15]

การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่ และสนใจพฤติกรรมการสอนของครูให้มาก นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบการนำพาโรงเรียนไปสู่ความก้าวหน้า และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องรักษาบรรยากาศของโรงเรียน จัดให้มีทรัพยากรต่าง ๆที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนกำกับดูแลความก้าวหน้าของนักเรียน มีบรรยากาศความคาดหวังว่านักเรียนจะประสบผลสำเร็จและมีภาวะผู้นำเชิงบริหารที่เข้มแข็ง จึงมีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ทั้งในระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นคนสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มี

ประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญคือ ต้องมุ่งเน้นที่กิจกรรมที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงของนักเรียน ถ้ามีเป้าหมายที่จะทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ก็ต้องหาแนวทางเพื่อเน้นการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพ และการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน[2]

ภาวะผู้นำทางวิชาการ(Instructional Leadership)เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งการปรับเปลี่ยนมุมมองของงานในวงที่กว้างกว่าและเป็นระบบมากกว่า แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการจำกัดวงเข้ามาที่งานด้านวิชาการขององค์การ ความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาในวงกว้างจะมุ่งไปที่วิธีการที่เป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้มีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ความร่วมมือนี้จะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติการสอนของครูซึ่งการพัฒนาเช่นนี้ก็จะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้เน้นความสำคัญของผู้นำโรงเรียน (School Leaders)โดยที่ผู้นำโรงเรียนจะต้องใส่ใจอย่างมากกับงานการเรียนการสอนของโรงเรียน หากต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและหลักสูตร ดังนั้นจึงเรียกมิติภาวะผู้นำโรงเรียน (School Leadership) ว่าเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ[16]

ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียนตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหาดังต่อไปนี้ 1)ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2)การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 3)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการโดยมีขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา จำนวน 12 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 155 คนโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร[11] ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) [11] โดยใช้โรงเรียนในกลุ่มนิคมพัฒนาเป็นเกณฑ์และมีตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1)ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2)ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3)ด้านการนิเทศ 4)ด้านการบริหารจัดการและมีตัวแปร ที่ศึกษาทางด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 1)ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2)ด้านวัดผลและประเมินผล 3)ด้านการนิเทศการสอน 4)ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5)ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert, 1961)อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด [7] แบ่งเป็นตอน 3 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) ด้านการนิเทศ และ4) ด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1)ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2)ด้านวัดผลและประเมินผล 3)ด้านการนิเทศการสอน 4)ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ5)ด้านการจัดการเรียนการสอน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการนิเทศ 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการวางแผนงานวิชาการ และ 4) ด้านการนิเทศ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานที่นำไปสู่มาตรฐานของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารตัดสินใจสั่งการในทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ปรึกษาหารือด้านการจัดการเรียน ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร ตามลำดับ ผู้บริหารร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการของโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมให้ครู ได้ปรับปรุงวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีการสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารกำหนดนโยบายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานที่นำไปสู่มาตรฐานของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารตัดสินใจสั่งการในทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้านการวัดผลและประเมินผล 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 2) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 4) ด้านการนิเทศการสอน และ5) ด้านวัดผลและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารกำหนดให้มีแผนการสอนและการจัดตารางเวลาที่ถูกต้องและเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ

ผู้บริหารประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระตามลำดับ ส่วนผู้บริหารจัดการอบรมสัมมนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีข้อกำหนดด้านการวัดและประเมินผล การใช้วิธีของการประเมินจากสภาพจริง รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ส่วนครูจัดกิจกรรมการเข้าค่ายอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อให้นักเรียนมีบทบาทสร้างความสัมพันธ์ต่อชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการปรับปรุงเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดจุดประสงค์การนิเทศที่ชัดเจน ตามลำดับส่วนผู้บริหารสร้างเครื่องมือนิเทศการสอนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อให้ตรงตามกลุ่มสาระและ ความถนัด มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหาสื่อที่ช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดความสนใจในการศึกษา ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการใช้แหล่งวิทยาการในท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดครูอาจารย์เข้าสอนแทนผู้ที่ไม่มาทำการสอน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดและมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “สูง” คือ ด้านการนิเทศ (X_2) (r = 0.864) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) (r = 0.845) ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนี้ ด้านการวางแผนงานวิชาการ(X_1) (r = 0.757) และด้านการบริหารจัดการ (X_3)(r = 0.720) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ผลการศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดย

ทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มด้านทีละด้าน พบว่า ด้านการนิเทศ (X_2) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ .86 มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนร้อยละ 74.60 (R^2 = 0.74) เมื่อเพิ่มค่าของ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเท่ากับ .89 ทำให้อำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพิ่มเป็นร้อยละ 80.50 (R^2 = 0.80) แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

การสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เมื่อผู้ศึกษานำกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มาสร้างสมการถดถอยโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 2 ด้าน คือ ด้านการนิเทศ (X_2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4)เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 89.70 (R = 0.897) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 80.50 (R^2 = 0.805) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มากที่สุด คือด้านการนิเทศ (X_2) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .458 และ .396 ของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.521 และ 0.420 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.598 + 0.458(X_2) + 0.396(X_4)$

$\hat{Z} = 0.521(Z_2) + 0.420(Z_4)$

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริทร คงคูณ [13] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ข้อภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท [1] ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริทร คงคูณ [13] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3 ด้านการนิเทศ พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการของวิจัยบุญมา เปรมปรี [8] ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเผด็จ มีชัย [12] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกสรี แจ่มสกุล (2551) ได้ศึกษา การนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนเทพศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเทพศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านนิเทศการศึกษา และด้านหลักสูตรสถานศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเทพศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริฉัตร เล็กตวง[9] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ การจัดการงานด้านหลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การนิเทศและการประเมินผลการสอน การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 ด้านวัดผลและประเมินผล พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของช่อรัตนร์ดา เกสทอง [4] ได้ศึกษา การนำเสนอแนวทางการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 ด้านการนิเทศการสอนพบว่า การบริหารงานด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญมา เปรมปรี [8] ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันแถวถึก[14] ได้ศึกษาการศึกษาการใช้สื่อการสอนของครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1)ครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับการใช้สื่อการสอนแบ่งตามชนิดของสื่อที่ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการใช้สื่อการสอน ด้านสื่อการสอนประเภทวัสดุ อยู่ในระดับมากส่วนด้านสื่อการสอนประเภทเทคนิคและวิธีการ และด้านสื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 2)ครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับการใช้สื่อแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการใช้สื่อการสอน โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ และพัฒนาการด้านสังคม

2.5 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของดารัตน์ พิมพ์อุบล [5] ได้ศึกษา การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ตราด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการ พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศภายในและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 4 ด้านโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ พันธ์โตดี [10] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้าน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การกำหนดพันธกิจ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การนิเทศการสอน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมิน และผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นา

ทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นาทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 89.70 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 80.50 โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพียง 2 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คือ ด้านการนิเทศ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 ด้านการนิเทศ สามารถเป็นตัวพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมให้ครู ได้ปรับปรุงวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ ให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการนิเทศติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านงานวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับ Glickman 1990 อ้างถึงในน้ำฝน รักษากลาง[6] ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงเป็นกระบวนการจัดบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

3.2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สามารถเป็นตัวพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ปรึกษาหารือด้านการจัดการเรียน ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร และใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็นทางด้านวิชาการโดยยึดหลักประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ [3] กล่าวว่า บรรยากาศทางวิชาการ เป็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรและผู้รับบริการทั้งในด้านความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) ด้านการนิเทศ 4) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้นำข้อลำดับสุดท้ายมาเสนอ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน

ควรมีการกำหนดนโยบายหรือมาตรการส่งเสริมด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเป็นนักวางแผน และสามารถนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการวางแผนพัฒนางานวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการพบว่า ผู้บริหารควรหาแนวทางร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการของโรงเรียน

3. ด้านการนิเทศ พบว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างเครื่องมือนิเทศ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

4. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารควรใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการดำเนินงานของโรงเรียน

2. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้านวัดผลและประเมินผล 3) ด้านการนิเทศการสอน4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ5) ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้นำข้อลำดับสุดท้ายมาเสนอ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ควรมีมาตรการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามผลการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีระดับคุณภาพที่สูงขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารควรหาแนวทางในการจัดการอบรมสัมมนาครู ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

2. ด้านวัดผลและประเมินผล พบว่า ครูในโรงเรียนควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และควรประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างเครื่องมือนิเทศการสอนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรหาแนวทางสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการใช้แหล่งวิทยาการในท้องถิ่น

5. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือนักเรียนเพื่อกำหนดวิธีการ มาตรฐานการตรวจสอบและทบทวนที่ชัดเจนและนำผลไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ถูกต้อง ชัดเจนและ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามนโยบายการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] กิตติวรรณ แสนโท. (2556).*การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[2] ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[3] ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์.(2546). *การบริหารงานวิชาการ*.(พิมพ์ครั้งที่ 2).สงขลา :ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา,สำนักวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

[4] ช่อรัตนร์ดา เกสทอง. (2551). *การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อุทัยธานี*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

[5] ดารัตน์ พิมพ์อุบล.(2550).*การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ตราด*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

[6] น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากบผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยธยา.

[7] บุญชมศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสาหรับการวิจัยเล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*.กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.

[8] บุญมา เปรมปรี. (2556).*การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

[9] ปริฉัตร เล็กตวง.(2554).*ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

[10] พัชรินทร์พันธ์โตดี. (2556).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[11] พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*.(พิมพ์ครั้งที่ 6). ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร

[12] วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[13] สิริทร คงคูณ. (2556).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร)* .วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[14] สุนัน แถวถึก.(2550).*การศึกษาการใช้สื่อการสอนของครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนระดับปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลเอกชน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

[15] สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี. (2559). *แถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2015*.เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2559 , จาก http://www.moe.go.th/websm/2016/dec/499.html.

[16] McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Corwin

ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ORGANIZATIONAL LOYALTY AFFECTING ADMINISTRATION OF ROYAL AWARDED SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN SOUTHERN REGION

สุจิตรา เพียรรุ่งเรือง[1],ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์[2], ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร[3]

Suchittra Phienrungruang[1], Asst. Prof. Praser tInrakEd.D.[2], Asst. Prof. MAJ. Nopadol Chenaksara, RTAR,Ph.D[3]

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ที่ปรึกษาหลัก หัวหน้าภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]ที่ปรึกษารอง ภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Received : May 2,2018

Revised : June 5,2018

Accepted : July 10,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 2) การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานและได้รับรางวัลพระราชทาน 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การมี 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความศรัทธาต่อองค์การ 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร

5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 7) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์การ และ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

2. องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มี 6 องค์ประกอบคือ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารการจัดการ 4)ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และ6) ความดีเด่นของสถานศึกษา

3. ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของ องค์การองค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์การ องค์ประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร ทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 แสดงว่าทั้ง 4 องค์ประกอบส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

คำสำคัญ : ความภักดี, การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

Abstract

The purposes of this descriptive research were to determine 1) the factors of the organizational loyalty, 2) the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region and 3) Organizational loyalty affecting the administration of Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region. The populations were 52 schools of Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region. The respondents were comprised of one director, one vice director, two teachers and two school committees. The used statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and epwise multiple regression analysis.

The research findings were to follows:

1. The factors of organizational loyalty consisted of 10 factors which were : 1) proud of membership, 2) faith in organization, 3) planning and using power correctly, 4) being merciful, 5) encouraged in work, 6) being a good membership, 7) co-operated culture in work, 8) expressed ability, 9) participated in organization and 10) a good conscience

2. The factors of the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service office in southern region which were : 1) the quality of students, 2) administrative and academic courses, 3) the management in information systems, 4) relationship between school with parents and communities, 5) personnel and personnel on object and 6) excellent of school.

3. Organizational loyalty affecting administration in Royal Awarded schools under secondary educational service area office in southern region which were found 4 factors such as proud of membership,

participated in organization, encouraged in work and being merciful can predicted the administration in Royal Awarded schools under secondary educational service office in southern region about 51.80 percent.

Keywords: Loyalty, administration in Royal Awarded schools

ภูมิหลัง

ท่ามกลางกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปลี่ยนเกิดขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้อยู่รอดเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การที่มีความสมบูรณ์ เฉลียวฉลาดเรียนรู้และปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นจะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบองค์การในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาสำนึกแห่งการมองอนาคตว่าจะมุ่งไปที่ใดจะสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความหมายอย่างไร เป้าหมายนั้นจะต้องมีความโดดเด่นในตนเองซึ่งช่วยให้มีความได้เปรียบเชิงแข่งขันและสามารถยืนหยัดในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง (Rowan Gibson. 1988:2)[1]พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545: 24)[2]ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา อาทิ ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตื่นตัว โดยเฉพาะในประเด็นของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านผู้เรียนมีองค์ประกอบของความสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะครู อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาและได้คุณภาพที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด การบริหารของสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะในการนำและจูงใจคนให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอสอดคล้องกับพระปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่รัชกาลที่ 9 ที่ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจด้านการพัฒนาต่างๆ จำนวนมากทรงมีวิธีบริหารจัดการที่ทำให้โครงการพัฒนาเนื่องจากพระราชดำริบรรลุผลสำเร็จตามที่ทรงกำหนดไว้และแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการบริหารจัดการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 อย่างชัดเจน หลักวิธีการทรงงานสะท้อนให้เห็นพระปรีชาสามารถในด้านการบริหารจัดการด้วยทรงมีพระราชวิสัยทัศน์อันยาวไกล ทรงมีภาวะผู้นำสูงในการทรงงาน ทรงสื่อสารกับประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการบริหารโครงการนั้น ทรงมีการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์และทรงมีกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ก่อนจะพระราชทานโครงการใดทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นทางการทั้งจากข้อมูลเบื้องต้น เอกสาร แผนที่และทรงสอบถามเจ้าหน้าที่ นักวิชาการและราษฎรในพื้นที่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ในการพระราชทานความช่วยเหลือได้ตรงตามที่ประชาชนต้องการ ทรงให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทรงนำการประชาพิจารณ์มาใช้ในการบริหารโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชนและเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงบริหารจัดการโครงการต่างๆ อย่างครบวงจรตั้งแต่การวางแผน การจัดความรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนงานไปจนถึงการกำกับติดตามและประมวลผล โดยทรงใช้การบูรณาการในการดำเนินตามโครงการและทรงใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกมาโดยตลอดเหล่านี้เป็นปัจจัยอันสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานใน

โครงการอันเนื่องจากพระราชดำริประสบผลสำเร็จโดยมีผู้รับผลประโยชน์โดยตรงคือประชาชนที่มีพระราชประสงค์ให้มีความอยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด [3]

ในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ความภักดีต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความสนใจหรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์การอาจจะทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจหรือลาออกจากองค์การนั้นไปกรณีที่บุคลากรไม่มีความภักดีต่อองค์การแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์การโดยไม่ทำงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่องค์การจะต้องนำมาใช้เพื่อสร้างความพอใจให้กับบุคลากร เช่นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการหรือการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดคนใหม่เข้ามาทดแทน เกิดการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ [4]

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษารวมทั้งการศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคตและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสังคมโลก โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้สี่ประการดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ ในการบริหารงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณภาพการศึกษามีความหมายกว้างขึ้นอยู่กับมุมมองของนักการศึกษาว่าจะมองในมิติใดแต่ส่วนใหญ่มักมองใน 3 มิติ คือ 1) คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและ 3) คุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้ยังอาจหมายรวมถึงความคาดหวังของชุมชนที่เห็นได้จากการที่มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดกาศึกษาร่วมกันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องกระทำได้หลายทางการยกย่องเชิดชูให้ขวัญกำลังใจและประกาศให้สาธารณชนรับทราบอย่างแพร่หลายก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ไม่มีวันล้าสมัยจะเห็นได้จากการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน สำหรับสถานศึกษาที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานมีระบบการจัดการที่ดีหลายรูปแบบ ได้แก่การบริหารจัดการโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หลักการมีส่วนร่วมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ หลักการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไปโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น แนะนำปรึกษาร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ รวมทั้งมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจน [5]

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้

1. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความภักดีต่อองค์การของ Hoy and Rees (1980), Kotler and Armstrong (2013), Adler and Adler (1988), Hirschman (1994), Henning-Thurau et al (2001), Oliver (2010), Johnson and Gustafsson (2000), Reichheld (2001), Dick and Basu (1994), Buchanan (1977), Steers (1977), Whitney ana Cooper (1992), Fletcher (1993), Robbins (2000), Lee (2013) และแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จีรนันท์ ดวงคำ (2551), ชฎิล นิ่มนวล (2552), จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552), รัชนี ตรีวงษา (2552), สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552), ศิริพร ชื่นแฉ่ง (2553), อภินันท์ ทรัพย์ธนมั่น (2554), จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554), หนึ่งฤทัย น้อยทา (2555), จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556), รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์ (2556), จรรยา มีสิม (2557), ปชานนท์ ชนะราวี (2557),Niehoff, Moorman and Blakely (2011), Lee, Kim and Jeon (2013), Mehta, Singh, Bhakar (2010), Iqbal, Tufail and Lodhi (2015), Pearce (1997), Ahmad, Al-Qarioti, Freih (2009) และ Al-ma'ani (2013)ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์และการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี 6 ด้านคือ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ด้านการบริหารการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์การ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ ร่างแบบสัมภาษณ์ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปเป็นแนวในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการสังเกตมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำมาประมวลผลกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความภักดี ต่อองค์การ

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาแบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปและปรับปรุงแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้(try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียนที่ เป็นกลุ่มทดลองและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค [6] ปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานเปิดสอนในปีการศึกษา2507-2558 และ

ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ 2 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 52 โรงเรียน แต่ละโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 2 คน และกรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามจากขั้นที่ 3 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 โรงเรียน นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ 3) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้

ขั้นที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ได้ข้อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความศรัทธาต่อองค์การ 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 7) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ9) การมีส่วนร่วมในองค์การ และ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี ดังนั้นองค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ จึงเป็นพหุองค์ประกอบตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การมีตัวแปรสำคัญจำนวน 17 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 89,91,93,94,96,97,98,99,100,101,102,103,104,105,106,107 และ 111

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ความศรัทธาต่อองค์การมีตัวแปรสำคัญจำนวน 10 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 44,45,46,48,49,51,53,57,58 และ 59

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงานมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 27,29,30 และ 31

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การมีความเป็นกัลยาณมิตร มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 82,83,84 และ 86

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การมีขวัญกำลังใจในการทำงานมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 116,117,118,119 และ 120

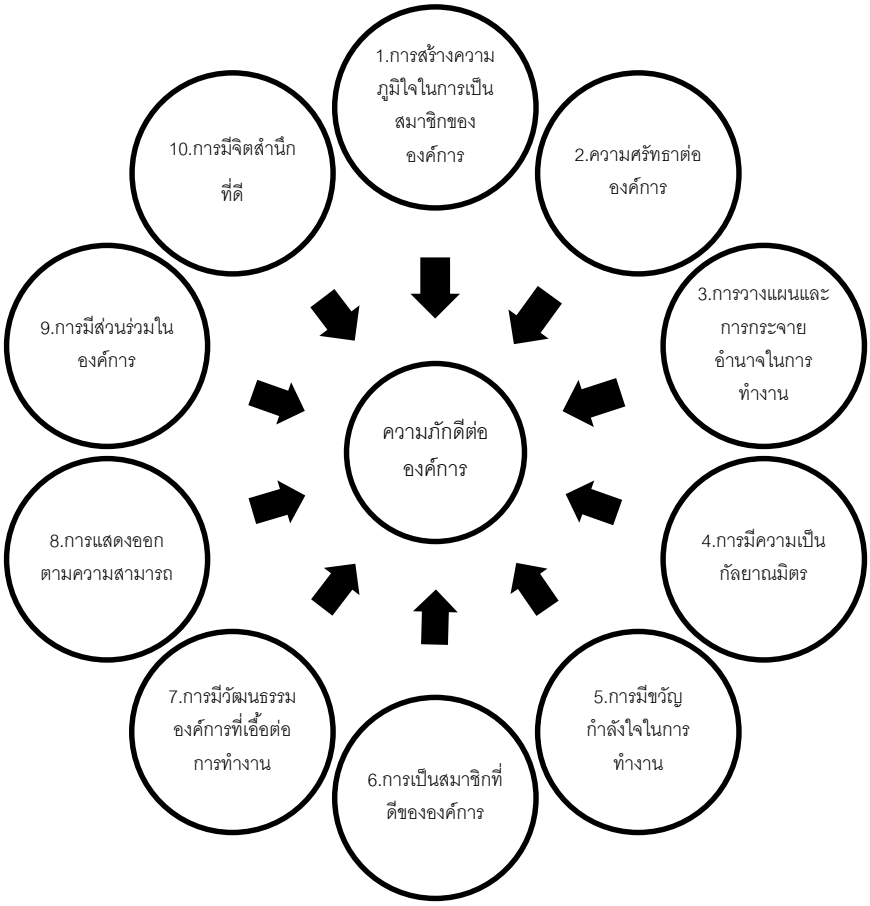
1.6 องค์ประกอบที่ 6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 4,6,7,8 และ 9

1.7 องค์ประกอบที่7 การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 33,34,35,36 และ 37

1.8 องค์ประกอบที่ 8 การแสดงออกตามความสามารถมีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 69,70 และ 71

1.9 องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในองค์การ มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 39,40 และ 41

1.10 องค์ประกอบที่ 10 การมีจิตสำนึกที่ดี มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 73, 79 และ 80



2. การบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารการจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพนักเรียน มีตัวแปรสำคัญจำนวน 11 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารการจัดการ มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 5,6,7,8,9,10,11

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 1,3,4,5,6,7,8

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร มีตัวแปรสำคัญ 8 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 5,6,7,8,9,10,11,12

2.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา มีตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร คือตัวแปรที่ 3,6

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรด้านการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (X_9) ด้านมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เท่ากับ .780ประสิทธิภาพในการทำนาย

(R Square) เท่ากับ .518 หมายถึง การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์การ (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และการมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) สามารถทำนายการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ได้ร้อยละ 51.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .514 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .320 แสดงว่าการสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ (X_1) การมีส่วนร่วมในองค์การ (X_9) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (X_5) และ การมีความเป็นกัลยาณมิตร (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = .904 + .225X_1 + .232X_9 + .172X_5 + .131X_4$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วยตัวแปรต้นคือ ความภักดีต่อองค์การและตัวแปรตาม คือการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ จากข้อค้นพบความภักดีต่อองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้ มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้างความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความศรัทธาต่อองค์การ 3) การวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงาน 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 7) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน 8) การแสดงออกตามความสามารถ 9) การมีส่วนร่วมในองค์การ 10) การมีจิตสำนึกที่ดี

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดี การมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิก มีเจตคติในทางบวก ทำสิ่งที่เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ เป็นตัวแทนให้การชื่นชมองค์การโดยการสื่อสารด้วยวาจาและการเขียน มีจิตใจเข้มแข็งแสดงพฤติกรรมที่ดี ให้การช่วยเหลือองค์การในด้านต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อเป้าหมายและค่านิยม มีบรรทัดฐานภายในจิตใจผูกมัดด้านจริยธรรม มีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความกตัญญู ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีเอกลักษณ์ มีความซื่อสัตย์ มีประวัติที่ชัดเจน มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ข้อมูลขององค์การต่อบุคคลภายนอกในทางบวกมีความสบายใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอยและรีสส์ (Hoy & Rees) [7] ได้กล่าวถึงความภักดีต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ 4 ด้าน 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ 3)ด้านบรรทัดฐาน 4) ด้านพฤติกรรมและสอดคล้องกับความคิดของ เฟสเชอร์(Fletcher)[8]กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ 1) การแสดงประวัติของตนเอง เนื่องจากการรู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพและศีลธรรมคุณธรรม 2) ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย 3) หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปชานนท์ ชนะราวี [9] กล่าวคือสมาชิกมีความผูกพันกับองค์ การยอมรับเป้าหมายและปกป้ององค์การมีการประชาสัมพันธ์องค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความศรัทธาต่อองค์การ การส่งเสริมองค์การให้มีความสุข ชุมชนเข้มแข็งมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน รับผิดชอบเท่าเทียมกัน จัดสวัสดิการเป็นที่พอใจ เสมอภาค ให้อิสระทางความคิด มีความสามัคคีชื่นชอบองค์การและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ลี (Lee)[10]กล่าวว่า ความภักดีคือ การเชื่อฟัง การแสดงความรักอุทิศตนเพื่อเป็นเป้าหมายต่อองค์ การมีความเต็มใจและ

ยินดีที่จะกระทำตามความต้องการขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ตนเอง ส่วน จรรยา มีสิม[11]ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ความภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย น้อยทา[12]ว่าความภักดีต่อองค์การมีความสำคัญ 4 ด้าน 1) ด้านการมีความรักความศรัทธาต่อองค์การ 2) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) ด้านการร่วมมือกับกิจกรรม 4) ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนและการกระจายอำนาจในการทำงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การวางแผนในการทำงาน การสื่อสารที่รวดเร็วและการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ วิทนีย์และคูเปอร์(Whitney and Cooper) [13] ได้กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การเป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรมและด้านพฤติกรรมได้กล่าวถึงการมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (active element) เป็นการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไของค์การให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความคิดของ Adler and Adler[14]กล่าวว่ามี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความภักดีต่อองค์การคือ 1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่เข้มแข็ง 2) การแสดงเอกลักษณ์ 3) ความผูกพัน 4) การบูรณาการ 5) การกำหนดเป้าหมาย

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร มีการประสานงานกับทุกระดับสายงานอย่างมีน้ำใจต่อกัน มีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีหลักการและขั้นตอนในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับร๊อบบินส์(Robbins) [15] กล่าวว่า ความภักดีคือ ความมีชีวิตชีวา มีความสุขสบายในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ส่วนดิคและบาซู(Dick and Basu) [16] มองว่าความภักดีสามารถมองได้ 3 ด้านคือ 1)ด้านจิตใจ 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดี

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การมีค่าตอบแทนที่ดีตามตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความยุติธรรมแก่สมาชิก เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกอยู่ในองค์การด้วยความอดทนและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ ปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อม ให้กำลังใจในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอ็กบาวทัพเฟลและโลดาย (Iqbal, Tufail and Lodhi)[17]พบว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงินของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบที่สำคัญต่อความภักดีต่อองค์การ ส่วนอามาด อัลการีโอตีและฟรายซ์(Ahmad, Al-Qarioti and Freih)[18]พบว่าความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันระหว่างสมาชิกและลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับความภักดีต่อองค์การ และสุธิดา ม่วงรุ่ง[19] พบว่า ในด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความภักดีต่อองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การเข้าใจบทบาทของตนเอง เห็นคุณค่ามีความเชื่อมั่นและมีความปรารถนาที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ทแมน(Hirschman)[20]กล่าวว่าความภักดีต่อองค์การมีอิทธิพลในการทำให้การลาออกจากงานล่าช้าออกไปและการแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์การมี 2 ประการคือ 1) การที่สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การด้วยกันและต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์การมีผลผลิตลดลง 2) สมาชิกในองค์การรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ และสอดคล้องกับความคิดของเชลดอน(Sheldon)[21]กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การซึ่งเชื่อมโยงถึงความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์การและประเมินองค์การไปในทางที่ดีก่อให้เกิดความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน การมีความเชื่อในเป้าหมายค่านิยมและพันธกิจขององค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ จัดสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย

สอดคล้องกับแนวความคิดของกัสตาสิ (Goodarzi) [22] กล่าวถึง ความภักดีต่อองค์การสามารถกำหนดได้ 3 ปัจจัยคือ 1) มีความเชื่อในเป้าหมายค่านิยมและพันธกิจขององค์การ 2) มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลดีกับองค์การ 3) มีแนวโน้มจะอยู่และทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา เรืองวิไลกฤตย์[23]กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอโพลีนจำกัด(มหาชน)และพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทในภาพรวมด้วย

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงออกตามความสามารถ การแสดงความรู้และทำงานอย่างมีความสุข กล้าแสดงออกและให้คำมั่นสัญญาและรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับ คอทเลอร์และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong) [24] กล่าวว่าความภักดีในด้านการตลาดคือ การที่ลูกค้าเกิดภาวะพึงพอใจในตัวสินค้าบริการหรือองค์การจนถึงกลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการใหม่และพูดถึงสินค้าการบริการในแง่ดี มีองค์ประกอบ 3 อย่าง 1) ความพึงพอใจในตัวสินค้าบริการหรือองค์การ 2) รู้สึกดีต่อสินค้า การบริการของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดจากการได้รับคุณค่าตามความคาดหวังจากสินค้า บริการ พนักงานและองค์การถือเป็นความสามารถที่ได้แสดงออกและทำให้ผู้อื่นมีความสุข

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ทรัพย์ธนมั่น[25]กล่าวถึงอิทธิพลของส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์ในโรงเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่รับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของโรงเรียนในระดับพอใจทุกด้านโดยด้านเอกลักษณ์ขององค์การอยู่ในระดับสูงสุดและงานวิจัยของ อัลมานี (Al-ma'ni) [26] พบว่า การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการเพิ่มขีดความสามารถส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การเป็นการให้ความเสมอภาคโดยการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการมีจิตสำนึกที่ดี การเชิดชูสถาบันด้วยความภาคภูมิใจ มีจิตอาสาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทนสอดคล้องกับ พีร์ซ(Pearce) [27] กล่าวว่าลูกค้ามีความซื่อสัตย์จะมีความเชื่อใจและไว้วางใจตลอดจนมีความพึงพอใจ การสร้างความซื่อสัตย์ของลูกค้าจะเป็นเรื่องของการให้ผลประโยชน์ในด้านอารมณ์และความรู้สึก ดังนั้นความพึงพอใจของลูกค้าอาจจะมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์นำมาซึ่งความภักดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการของ ชฎิล นิ่มนวล[28] พบว่า ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการคือ ฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

2. องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนที่หลากหลายสนองตามศักยภาพและความต้องการของนักเรียน 3) ด้านการบริหารการจัดการ มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นหมวดหมู่จัดเป็นระเบียบเรียกใช้สะดวก มีการวิเคราะห์สรุปข้อมูลสารสนเทศนำไปใช้ประโยชน์ มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย มีการปรับปรุงจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอยู่เสมอ มีการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน วิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดจากการร่วมคิดร่วมเสนอระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับชุมชนวิสัยทัศน์และเป้าหมายมีความชัดเจนทุกฝ่ายรับรู้และดำเนินไปใน

ทิศทางเดียวกันมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ครูต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพนักเรียน เข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการประเมินผลสอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้มีคุณธรรมมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดี ร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ครบตามแผน นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกิดความพึงพอใจ

3. ความภักดีต่อองค์การ 4 ด้าน 1) ด้านการสร้างความภูมิใจในการเป็นองค์การ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ 3) ด้านการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 4) ด้านการมีความเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เพื่อให้องค์การต่างๆ ที่ตระหนักถึงความสำคัญของความภักดีต่อองค์การและสามารถพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริง

1. ความภักดีต่อองค์การเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการก่อตัวด้านทัศนคติซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการดำเนินการในระยะเวลาอันสั้นต้องดำเนินการทำซึ่งเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์การจนกลายเป็นความภักดีต่อองค์การในที่สุด

2. ความภักดีต่อองค์การเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคลากรเองซึ้งเป็นความตระหนักรู้ว่าตนเองควรมีความภักดีต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ หรืออาจเกิดจากการกระตุ้นภายนอก

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคใต้” ครั้งนี้มีการต่อยอดและเกิดประโยชน์ในวงการศึกษาระดับต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยความภักดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประเทศ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความภักดีองค์การของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

[1] Rowan Gibson. (1988).*Rethinking the Future*.London:NiccholasBrealey Publishing.

[2] *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

[3] ปิยนาถ บุนนาคและคณะ. (2554).*พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระอัจฉริยภาพในการบริหารจัดการ*.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

[4] อุชุมพร แก้วขุนทด. (2550).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของวิทยาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยามานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

[5] กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555).สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงาน

คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,

[6] Lee J. Cronbach,(1984). *Essentials of Psychological Test, 4th ed.* (New York: Harper & Row, 1984), 126.

[7] Hoy. Wayne K.;& Rees, Richard. (1980). *Subordinate Loyalty to ImmindiateSuperior: A NeglectedConcept In the Study of Educational Administration.* Sociology of Education, 47.

[8] Fletcher, G. P. (1993).*Loyalty: An essay on the morality of relationships*.New York: Oxford University Press.

[9] ปชานนท์ ชนะราวี.(2559). *ความจงรักภักดี : พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด.* เข้าถึงเมื่อ 23 กรกฎาคม, เข้าถึงได้จาก http://www.pachanon.blogspot.com.

[10] Lee. (2013). *The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a caseof flight attendant of South Korean airlines*. Service Business,7.

[11] จรรยา มีสิม.(2557).*ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย.*วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,

[12] หนึ่งฤทัย น้อยทา.(2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร,

[13] Whitney. M., J. and Cooper, W. H. (1992). *What's loyalty, Employee Responsibility and Rights Journal*.5,3.

[14] Adler, P. A. and Adler, P. (1988).*Intense loyalty in organization: A case study of college athletics, Administrative Science Quarterly*.

[15] Robbins, S. P. (2001).*Organization Behavior 9th ed.* New Jersey: Prentice Hall

[16] Dick, A. S. and Basu, K. (1994). *Customer loyalty: Towards an integrated framework*.Journal of the Academy of Marketing Science 22, 2.

[17] Iqbal, A., Tufail, M.S. & Lodhi, R.N. (2015).*Employee loyalty and Organizational commitment in Pakistani organizations*. Global journal of Human Resource Management, 3(1).

[18] Ahmad Al-Qarioti, M.Q.&Freih, H.S.(2009).*The Interrelationships of Organizational loyalty,Organizational Justice, and group Cohesiveness of Public Sector Employees' in Kuwait*.Rechercheseconomiques et mangeriales,5.

[19] สุธิดา ม่วงรุ่ง.(2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร:กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

[20] Hirschman, A. O.(1994). *Exit, voice, and loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, andStates.* Cambridge, MA: Harvard University.

[21] Sheldon, M. (1971).*Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization.* Administrative Science Quarterly.

[22] Goodarzi, A.(2012). *Organizational loyalty management of the strategic approach for human resources.* Journal of basic and applied scientific research, 2,9. 2012.

[23] รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์.(2556).*การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน).*วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

[24] Kotler, P.,G. Armstrong, J.Saunders.(2013) *Principles of Marketing 3rd ed European Edition:Pearson Education*.Ltd, Essex England.

[25] อภินันท์ ทรัพย์ธนมั่น.(2550).*อิทธิพลของส่วนประสมในการดำเนินงานทางการตลาดและภาพลักษณ์โรงเรียนที่มีต่อความภักดีของผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[26] Al-Ma'ani, A.I.(2013)*Factors affecting the organizational loyalty of workers in the Jordanian commercial banks.* Interdisciplinary Journal of contemporary research in business, 4(12).

[27] Pearce.(1997).*Affective and continuance commitment to the organization: test of integratedModel in the Turkish context*.International Journal of Intercultural Relation 26.1997.

[28] ชฎิล นิ่มนวล.(2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดี ต่อองค์การของผู้รับบริการ.* ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

THE INFLUENCE OF FACTORS HAVING EFFECTS ON THE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เริงรณ ล้อมลาย[1], รศ.รัตนา กาญจนพันธุ์[2], รศ.ดร.บุญมี พันธ์ไทย[3], รศ.ดร.สุการต์พิชา ปิยะธรรมวรากุล[4]

Roengron Lomlai [1], Prof. Ratana Karnjanapun[2], Prof. Dr. Boonmee Punthai[3], Prof. Dr. Sukarnpicha Piyathamvarakul[4]

[1]นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

[3]อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

[4]อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

Received : November 13,2018

Revised : December 19,2018

Accepted : February 8,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 362 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-610) ต่อจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของการจัดการเรียนรู้ของครู เท่ากับ .933 ค่าความเชื่อมั่น

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูเท่ากับ .879 และค่าความเชื่อมั่นของบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูเท่ากับ .829 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และกว้างไกล และครูตระหนักคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 18.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ : อิทธิผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to study learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; study transformational leadership of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; study personal mastery of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; study the relationship between the influence of factors affecting learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; and study the influence of factors affecting learning management of school teachers under the Secondary Educational Service

Area Office 2. The samples were 362 school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 by using Krejcie & Morgan (1970: 608-610). The stratified random sampling was done by using school size as strata. Simple random sampling was applied thereafter by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The index of Item- Objective Congruence (IOC) was valued since 0.60-1.00. The reliability (α) of learning management of school teachers was .933, the reliability (α) of transformational leadership of school teachers was .879 and the reliability (α) of personal mastery of school teachers was .829. The data analysis was done by mean, standard deviation, pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis

The research results were revealed as following;

1. The level of learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; effective communication, achievement motivation, curriculum development, innovation and technology management, and instructional management.

2. The level of transformational leadership of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; inspiration, individualized consideration, intellectual stimulation, and idealized influence.

3. The level of personal mastery of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at high level. When considering each individual item, the research found to be at high level in all items by descending order of the average as follow; teachers are enthusiastic and energetic in working, the teachers have a clear and broad vision for working, and teachers realize their own values and are proud of their teaching profession.

4. There was a statistically significant moderate positive relationship at .01 level between transformational leadership and personal mastery of school teachers with learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2.

5. Transformational leadership and personal mastery affecting learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 at .05 level of significance. All aspects of transformational leadership and personal mastery were mutually affected on learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 with the predictive power was at 18.00 percent. Transformational leadership in aspect of intellectual stimulation affecting on learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 with the highest level of affect followed by inspiration and individualized consideration respectively.

Keywords: The Influence Of Factors Having Effect On The Learning Management

ภูมิหลัง

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะหมวด 4 แนวการจัดการศึกษามีทั้งหมด 9 มาตรา ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ หลักการจัดการศึกษานักเรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สาระการเรียนรู้เน้นความรู้คู่คุณธรรม บูรณาการความรู้ที่หลากหลาย บทบาทของรัฐในการส่งเสริมการเรียนรู้โดยมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสาระของหลักสูตรที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประเมินผลการเรียนรู้ บทบาทของรัฐและผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ วิชัย วงษ์ใหญ่ [1] อีกทั้งแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป้าหมายนั้นภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ ประเด็นแรกคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนานักเรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดีและมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นที่สองโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และประเด็นสุดท้ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [2]

การปฏิรูปการศึกษา จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ เพราะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และระบบสนับสนุนต่างๆ ไม่ว่าด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี ที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดรับกับสังคมใหม่ สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา [3] การปฏิรูปการศึกษาจึงควรปฏิรูปให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่นโดยยึดมาตรฐานของชาติเป็นหลัก ซึ่งหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ และหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าครูลดบทบาทหรือลดความสำคัญลง ตรงกันข้ามครูกลับมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น อีกทั้งจะทำให้การศึกษามีพลังและศักดิ์ศรีในการแก้ปัญหาของมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประเวศ วะสี [4] ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของครูเป็นหลัก ครูจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียน และชุมชน โดยเฉพาะยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นโลกไร้พรมแดน ซึ่งสภาพสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่อาศัยเทคโนโลยี ผนวกกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางด้านการสื่อสาร ทำให้ความเป็นไปของซีกโลกหนึ่ง สามารถเห็นได้ในอีกซีกโลกหนึ่งในเวลาเพียงชั่วเสี้ยววินาที ส่งผลให้โลกใบนี้เล็กและแคบลง ซึ่งผลพวงแห่งความเจริญแห่งยุคโลกาภิวัตน์นี้กล่าวได้ว่ามีผลกระทบกับทุกๆ วงการ ทั้งด้านการศึกษา การพาณิชย์ อุตสาหกรรม สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งภาคการเกษตรที่นับเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิถีชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ด้วย ขณะเดียวกันเป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูล และข่าวสาร (Information Society) และเป็นยุคที่เป็นโลกของการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัยก้าวหน้า สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง Wolf [5] ดังนั้น ครูจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับโลกาภิวัตน์ดังกล่าว อีกทั้งครูยังประสบปัญหาในเรื่องการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ผลวิจัยของสนั่น เมตุลา [6] สรุปถึงปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ต้องแก้ไข 7 ด้าน คือ ด้านห้องเรียน ด้านสื่อนวัตกรรม ด้านวิธีสอน ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [7] สรุปว่าปัจจัยที่สำคัญในการปฏิรูป

การศึกษา คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ และหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [8] สรุปว่าในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ด้านหลักสูตรในสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ ครูยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร มีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการจัดการการเรียนรู้ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [9] วิจัยเกี่ยวกับการบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ครูยังใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไม่คุ้มค่า ขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ และมีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ล้าสมัย นอกจากนี้ คณะกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร [10] สรุปว่า การจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมยังมีปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้/การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ตลอดจนการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาปัญหาต่างๆ เป็นปัญหาระดับชาติที่ทุกคนต้องร่วมมือกันในการหาแนวทางแก้ไข โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครู เพราะเป็นผู้มีส่วนในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยตรง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงเล็งเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ของครูนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนานักเรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์และรู้เท่าทัน นำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการเรียนรู้ เน้นนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมทักษะของการทำงานแบบ ร่วมเรียนรู้และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิดผ่านการเขียน อภิปรายโต้แย้ง ให้เหตุผล แสดงความคิดเห็นและสามารถแสดงทัศนคติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์หลากหลาย จนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม White bread and Others [11] การจัดการเรียนรู้ของครูจะส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ มีการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบรวม การใช้สื่อและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นการออกแบบ วางแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้แบบยึดนักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน และสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการเรียนรู้และพัฒนาด้านอารมณ์ และสังคม Perkins and Salomon [12] โดยการจัดการเรียนรู้ของครูมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ Pritchard; Mumford and Grasha [13]

การจัดการเรียนรู้ของครูจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เพราะครูจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเนื้อหาของบทเรียน กระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงานและนวัตกรรมเทคโนโลยีและนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกำกับติดตามการเรียนรู้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง Bass; Bechtol & Sorenson [14] นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะครูจะใฝ่รู้ใฝ่เรียน และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการนำความรู้ต่างๆมาใช้ในการจัดการเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งครูจะมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน Michael [15] อีกทั้งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ช่วยให้ครูเกิดความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสนอและสามารถเป็นต้นแบบของนักเรียนได้ Alvesson & Willmott's [16]

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อันจะเป็นแนวทางไปสู่การแก้ไขปัญหาการปฏิรูปการศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษาบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร
2. สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมโดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถามเขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม
3. นำตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมและข้อคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
4. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

5.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและและบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter Method

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient)

3.2 สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter Method

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และกว้างไกล และครูตระหนักคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 18.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตลอดจนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการเรียนรู้ เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับงานวิจัยของมัสยา นามเหลาและคณะ [17] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้นักเรียนมี

ความสุขในการเรียนรู้ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก และสร้างสรรค์บรรยากาศแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลมาลย์ ไชยศิริ ธัญญา [18] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และงานวิจัยของกิติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ [19] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และกว้างไกล และครูตระหนักคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ เกิดการแข่งขันและร่วมมือกันมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้วิถีการดำรงชีวิตในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับอำนาจที่ได้มาจากข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้ที่แต่ละคนได้ร่ำเรียนมาจากอดีตนั้นไม่สามารถต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้อย่างเพียงพอ ทุกคนจึงต้องใฝ่เรียน ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา กระเบา และ สมลักษณ์ พรหมมีเนตร [20] ได้ศึกษา ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านที่มีระดับปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความคิดเข้าใจเชิงระบบ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ถ้าครูมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยทำให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับนักเรียนเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้เพื่อนร่วมงานและนักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจนักเรียนให้เรียนหนังสืออย่างตั้งใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้ และที่สำคัญ จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า นอกจากนี้ ถ้าครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูจะสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลาอยู่เสมอ เพราะครูเป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ สามารถแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์ต่างๆ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สร้างสิ่งแวดล้อมขององค์การเพื่อให้นักเรียนพัฒนาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา พลแสน และคณะ [21] ได้ศึกษา บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 18.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ โดยครูมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถของตนไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม สร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา พลแสน และคณะ [21] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 40.50 นอกจากนี้ ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูจะมุ่งมั่นทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดความก้าวหน้า โดยมีจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กัน ใช้ศักยภาพของตนเองเต็มขีดความสามารถเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่วไป สอดคล้องกับผลวิจัยของเอเดรียส์ และคณะ [22] ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคคลแห่งการเรียนรู้ ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารระดับสูง วิสัยทัศน์ สภาพแวดล้อม และกลยุทธ์เชิงรุกที่มีผลต่อองค์กร สรุปผลวิจัยพบว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมีผลเชิงบวกและผลกระทบที่สำคัญต่อระดับการจัดการเรียนรู้

โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญานับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักรู้เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงการท้าทายกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน โดยส่งเสริม สนับสนุนแนวความคิดใหม่ๆ ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการแสดงความสามารถ ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับอุษาวดี จันทรสนธิ [23] สรุปว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ครูกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหา เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน

อีกทั้งด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างความคาดหวังในแง่ดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เข้าใจและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จมีการชมเชย ให้รางวัล ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับธวัช บุณยมณี [24] สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย เสริมสร้างการร่วมแรงร่วมใจ วางแผนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และยกย่องผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยการดูแลเอาใจใส่ สนใจ ส่งเสริม เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการอย่างเท่าเทียมสอดคล้องกับแบส และ อโวลิโอ [25] สรุปว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของครู ต้องมีการเน้นการพัฒนา ต้องประเมินศักยภาพของผู้ร่วมงาน ด้านความสามารถในการดำเนินงาน และความสำเร็จในอนาคต มีการกำหนดตัวอย่างให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของเพื่อนร่วมงาน มีการเน้นรายบุคคล ยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่เพื่อนร่วมงาน ชี้แนะ ฝึก และให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงโดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้และความสามารถของนักเรียน

2. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยครูคิดค้นวิธีการสอนแบบใหม่ๆ ที่สนับสนุนด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยครูสำรวจสภาพปัจจุบันของนวัตกรรมและเทคโนโลยี และรวบรวมจัดระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างชัดเจน

4. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยครูคิดและพัฒนาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้

5. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยครูสร้างบรรยากาศที่ดีในทางบวกเพื่อใช้ในการสื่อสาร

6. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดย ครูพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม

7. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยครูกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

8. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยครูกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

9. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยครูรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ

10. ควรส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยให้ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านภาวะผู้นำอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

3. ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในเชิงคุณภาพ หรือเป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงสุด

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ประสิทธิผลของโรงเรียน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] วิชัย วงค์ใหญ่. (2552). *การพัฒนาหลักสูตร.* กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอุดมศึกษา.

[2] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).* สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/index.php?option=com

[3] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

[4] ประเวศ วะสี. (2543). *การปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดพ้นความหายนะ.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

[5] Wolf, M. (2014). *Shaping globalization.* Finance & Development, 51(3), p: 22-25.

[6] สนั่น เมดุลา. (2542). *รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสะปัญหาการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[7] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.* สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.ncrel.org/cscd/pubs/lead21/2-1l.htm

[8] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *การติดตามผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตการศึกษา 1-12.* ค้นค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.thaiedresearch.org/thaied/index.php

[9] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. หน้า 2-3.

[10] คณะกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร. (2552). *การประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 23 ปีที่ 4.* สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก https://library2.parliament.go.th/giventake/hrdoc23.html

[11] Whitebread, D., Coltman, P., Jameson, H., & Lander, R. (2009). Play, cognition and self-regulation: What exactly are children learning when they learn through play?. Educational & Child Psychology, 26(2), p: 40-52.

[12] Perkins, D. N., & Salomon, G. (1992). *Transfer of learning international encyclopedia of education*. Journal of Research in Science Teaching, 2(3), p: 176-186.

[13] Pritchard, A. (2014*). Learning styles ways of learning: Learning theories and learning styles in the classroom (3rd ed.).* New York: Milton Park, Abingdon, Oxon.

[14] Bechtol & Sorenson,1993: 121-123 Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organization Dynamics: Winter.* p: 23-25.

[15] Michael, B. (2009). *Marcuse on senge: Personal mastery, the child's mind, and individual transformation.* Journal of Organizational Change Management, 22(3), p: 307-320.

[16] Alvesson, M., & Willmott's, H. (1992). *On the idea of emancipation in management and organization studies*. Academy of Management Review, 17(3), p: 432-464.

[17] มัสยา นามเหลาและคณะ. (2554). "*ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม*" ในวารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. ปีที่ 1 (ฉบับที่ 1). หน้า: 49-54.

[18] กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559)." ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2" ใน วารสารมนุษศาสตร์สังคมศาสตร์. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2). หน้า : 21-32.

[19] กิติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ. (2561). *"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3"* ใน วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 13 (ฉบับที่ 38). หน้า: 46-59.

[20] ชนิดา กระเบา และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2558). *"ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์"* ในวารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. ปีที่ 8 (ฉบับที่ 5). หน้า : 55-62

[21] ปนัดดา พลแสน และคณะ. (2561). *"บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1"* ในวารสารบริหารการศึกษา มศว. ปีที่ 15 (ฉบับที่ 28). หน้า: 172-178.

[22] Andrés, J. N. (2014). *The influence of CEO perceptions of personal mastery, share division, environment and strategic proactivity on the level of learning: Level I learning and level II learning.* Retrieved July 13, 2018,
form http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive /oklc6/papers/navarro-paulelorens-montesgarcia-morales_ruiz-moreno.pdf.

[23] อุษาวดี จันทรสนธิ. (2550). *ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย, 1(2), หน้า: 50.

[24] ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียน-สโตร์.

[25] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness throughtransformational leadership.* Newbury Park, CA: Sage. p: 54-55.

ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ

THE ADMINISTRATION FOCTORS OF CIVIL AVIATION TRAINING CENTER TO THE EXCELLENCE

ธัญญรัตน์ คำเพราะ[1], ผศ.ดร.สงวน อินทร์รักษ์[2], ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์[3], ผศ.ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์[4]

Thanyarat Khamproh[1], Sangaun Inrak [2], Prasert Intarak[3], Mattana Wongthanomsk

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[4]อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Received : May 10,2018

Revised : June 21,2018

Accepted : August 6,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ 2) ผลการยืนยันปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ วิธีการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาตัวแปรปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ 2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ 4) ผลการยืนยันปัจจัย เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบแสดงความคิดเห็น แบบยืนยันปัจจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ผู้บริหาร หัวหน้าแผนกและอาจารย์ที่สอนในสถาบันการบินพลเรือน 2) ศิษย์ปัจจุบันที่กำลังศึกษาอยู่ที่สถาบันการบินพลเรือนทั้งภาคพื้นและภาคอากาศ 3) ศิษย์เก่าที่จบการศึกษาจากสถาบันการบินพลเรือนภายใน 15 ปี จำนวนกลุ่มละ 126 คน รวมทั้งหมด จำนวน 378 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และการยืนยันปัจจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 2) การจัดการองค์กร 3) ความเป็นผู้นำองค์กร 4) มาตรฐานหลักสูตร และ 5) คุณภาพอาจารย์

2. ผลการยืนยันปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ทั้ง 5 ปัจจัย มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของการวิจัย

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือน,ความเป็นเลิศ

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the administration factors of Civil Aviation Training Center to the excellence, and 2) the result of confirmation of the administration factors of Civil Aviation Training Center to the excellence. There were 4 steps of the research procedures as follows: 1) study the variable concerning the administration factors of Civil Aviation Training Center to the excellence, 2) develop opinionaire 3) analyze the administration factors of Civil Aviation Training Center to the excellence 4) confirm these factors. The data was collected by semi-structured interview, opinionnaires and factors verification form. The sample consisted of 378 respondents from 1) administrators, head of departments and instructors who works in Civil Aviation Training Center 2) students 3) alumni who graduated from Civil Aviation Training Center within 15 years. The statistic used in data analysis were frequencies, percentage, means, standard deviation, exploratory factor analysis, and confirmed element model.

The research finding revealed that:

1. The administration factors of Civil Aviation Training Center to the excellence consist of 5 factors which were 1) the educational facilities 2) the organizational management 3) presidency 4) the standard of courses/curriculum and 5) the qualities of instructors

2. The result of confirmation of the administration factors of Civil Aviation Training Center to the excellence were found that 5 factors were accurate, propriety, feasible and utility to theory of this research.

Keywords: Administration, factors Civil Aviation Training Center, The Excellence

ภูมิหลัง

อุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจโลก เนื่องด้วยลักษณะทางธุรกิจมีความผันผวนปรับตัวขึ้นลงตามปัจจัยแวดล้อมของเศรษฐกิจ จากภาวะเศรษฐกิจโลกและการค้าระหว่างประเทศที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้ปริมาณการเดินทางทางอากาศขยายตัวค่อนข้างดี ข้อมูลจากบริษัทโบอิ้ง [1] ซึ่งเป็นผู้ผลิตเครื่องบินรายใหญ่ของโลก ได้คาดการณ์แนวโน้มในระยะยาวสำหรับจำนวนผู้โดยสารและการขนส่งสินค้าทางอากาศในอนาคต เพื่อนำมาพยากรณ์แนวโน้มอุตสาหกรรมการบิน โดยมีการคาดการณ์ว่า ในอีก 20 ปีข้างหน้าจะมีปริมาณความต้องการเครื่องบินใหม่ มากกว่า 39,600 ลำ คิดเป็นมูลค่ากว่า 5.6 ล้านล้านดอลล่าร์สหรัฐ โดยทวีปเอเชียจะมีสัดส่วนความต้องการเครื่องบินมากที่สุดในระหว่างปี 2558-2577 ปริมาณความต้องการของเครื่องบินนั้นแบ่งเป็นเครื่องบินประเภททางเดินเดี่ยว (Single Aisle) ประมาณ 28,100 ลำ ซึ่งเป็นไปตามอัตราการขยายตัวของสายการบินต้นทุนต่ำและนำไปทดแทนเครื่องที่เก่าหรือเครื่องที่มีประสิทธิภาพต่ำ ในขณะที่ความต้องการเครื่องบินพิสัยไกล (Long Haul) ในอีก 20 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการอีก ประมาณ 9,100 ลำ เพื่อนำมาใช้ในการเปิดตลาดใหม่ของสายการบิน ดังนั้นเพื่อตอบโจทย์การขยายตัวของอุตสาหกรรมการบินซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และสอดรับกับภาครัฐที่มีนโยบายผลักดันส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรมการบิน จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพการผลิตบุคลากรขึ้นมารองรับธุรกิจการบินและธุรกิจต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนักบิน วิศวกร ช่างซ่อมอากาศยาน พนักงานสายการบิน และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน โดยบุคลากรสายอาชีพเหล่านี้ต้องเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ด้านเทคนิคระดับสูง มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ปัจจัยสู่ความสำเร็จประการหนึ่งของการพัฒนา

อุตสาหกรรมการบิน คือ การพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ และความพร้อมในการตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมการบินที่ขยายตัวในอนาคต ทั้งนี้สถาบันการศึกษาด้านการบินต้องมีมาตรฐานที่สูงเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับนักศึกษา ผลิตบุคลากรที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมการบินให้มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถทำงานได้ตามความต้องการของผู้ประกอบการได้ โดยกระทรวงคมนาคมในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และกำกับดูแลเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการบินของประเทศ ได้มอบหมายนโยบายในเรื่องของการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรด้านการบินให้เป็นหน้าที่ของสถาบันการบินพลเรือน ปัจจุบันสถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) มีภารกิจหลัก ดังนี้ 1) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการบินให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลอย่างเพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศและสอดคล้องกับความต้องการของภูมิภาค 2) ศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยี และบริการด้านการขนส่งทางอากาศ เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของระบบขนส่งทางอากาศยานของไทยในภูมิภาคเอเชีย 3) เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการซ่อมบำรุงอากาศยาน 4) ขยายการให้บริการอากาศยานและสร้างบริการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน เพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติงานจริงให้กับนักศึกษาและให้บริการกับหน่วยงานภายนอก 5) สนับสนุนกรมการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม ในการดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐ ให้เป็นไปตามพันธกรณีตามอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และดำเนินการทดสอบบุคลากรด้านการบินเพื่อขอรับใบอนุญาตบุคคลตามที่ได้รับมอบหมาย [2] สถาบันการบินพลเรือนเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านการบินที่มีความครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอนมากที่สุด และได้รับการรับรองจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และตามมาตรฐานจากองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) โดยได้รับรองการเป็นสมาชิกประเภทสามัญ (Full Member, ICAO TRAINAIR PLUS Programme) ได้รับการรับรองจากองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ซึ่ง สบพ. จะสามารถพัฒนาและจัดหลักสูตรการฝึกอบรม และสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมของประเทศสมาชิกมาจัดการเรียนการสอนให้กับหน่วยงานด้านการบินทั้งในและต่างประเทศได้ ซึ่งเป็นการตอบสนองกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมการบิน ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางซ่อมบำรุงอากาศยานและการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการขนส่งทางอากาศให้มีมาตรฐานระดับสากล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานที่ผ่านมาของสถาบันการบินพลเรือนยังพบว่ามีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งปัจจัยแวดล้อมภายนอกและปัจจัยแวดล้อมภายในที่ส่งผลโดยตรงในการผลิตบุคลากรด้านการบิน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ 1) การเปิดเสรีด้านการศึกษาในอาเซียนกอปรกับกระแส ด้านการบินที่กำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน จะส่งผลให้สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศเข้ามาเปิดสอนในหลักสูตรด้านการบินเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้น 2) การขาดเสถียรภาพทางการเมืองของไทย ส่งผลให้การดำเนินนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สบพ. ตลอดจนกิจกรรม การเรียนการสอนอาจต้องหยุดชะงักลง 3) การผลิตศิษย์การบินและผู้เข้าฝึกอบรมของสบพ. ในแต่ละปีขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมการบิน 4) ค่านิยมการศึกษาไทยที่ยึดติดกับการส่งเสริมให้เด็กเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ จึงทำให้มีเพียงคนกลุ่มน้อยเท่านั้นที่สนใจในงานด้านช่างซ่อมบำรุงรักษาอากาศยาน 5) เทคโนโลยีทางการบินที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น เครื่องบินการปฏิบัติการเครื่องบิน การจัดการการจราจรทางอากาศ และพลังงานทางด้านการบิน ทำให้ สบพ. ต้องนำเข้าเทคโนโลยีการสอนและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย อาทิ เครื่องบิน ห้องฝึกบินจำลองและระบบซอฟแวร์ต่างๆ ซึ่งต้องใช้เงินลงทุนสูง ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการผลิตบุคลากร ได้แก่ 1) ขาดการนำแผนองค์กรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม 2) โครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต 3) วัฒนธรรมองค์กรยังอ้างอิงตามระบบราชการ 4) ขาดการสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของกลุ่มลูกค้า 5) กฎระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานยังไม่ได้รับการแก้ไขให้เหมาะสม

กับสถานการณ์ปัจจุบันทำให้ สบพ. ไม่สามารถที่จะรองรับกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและภาวะการแข่งขันได้อย่างทันกาล 6) ขาดการตลาดเชิงรุกเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม 7) ครูอาจารย์ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 8) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังขาดความสมบูรณ์ในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหาร 9) การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ยังไม่มีการพัฒนาเชิงรูปธรรม 10) ขาดการวางแผนกำลังคนในระยะยาว (Manpower) ทั้งในส่วนของการเตรียมความพร้อมกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ และขาดการป้องกันการสูญเสียกำลังคนในองค์กร 11) มีต้นทุนการดำเนินงานสูง 12) อาคารสถานที่เก่าและห้องเรียนมีไม่เพียงพอ 13) รูปแบบสื่อการสอนยังไม่สามารถตอบสนองกับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน [3]

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การทราบปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นแนวทางวิธีการ ในการบริหารสถาบันการบินพลเรือน จึงมีความสำคัญในการปรับปรุงการบริหารเพื่อให้สถาบันการบินพลเรือนเป็นผู้นำในการพัฒนาบุคลากรด้านการบินให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมการบินพัฒนาการบริหารการจัดการองค์กร พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการบินให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ

2. เพื่อทราบผลการยืนยันปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้า ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า วรรณกรรม ประเภทตำรา เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แบบปฏิสัมพันธ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Method)

1.3 ประมวลตัวแปรปัจจัยการบริหารสถาบันกรบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ มาสังเคราะห์สรุปตัวแปรทั้งหมด เพื่อนำไปสร้างกระทงคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรปัจจัยการบริหารสถาบันกรบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศมาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย ในรูปแบบสอบถามความคิดเห็น (Opintionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's rating scale)

2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เครื่องมือการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และจะพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.6-1.00 เพื่อสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น

2.3 ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และอาจารย์ของสถาบันการบินพลเรือน 2) ศิษย์ปัจจุบัน 3) ศิษย์เก่าที่จบการศึกษาจากสถาบันการบินพลเรือนภายใน 15 ปี รวมทั้งหมด 39 คน รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alfa coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบจับกลุ่ม (matching group) จำนวนทั้งหมด 378 คน

3.2 รวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทราบปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ

ขั้นที่ 4 ยืนยันปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ด้วยแบบยืนยันปัจจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ" ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1. **ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ** มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (the educational facilities) ปัจจัยที่ 2 การจัดการองค์กร (the organizational management) ปัจจัยที่ 3 ความเป็นผู้นำองค์กร (presidency) ปัจจัยที่ 4 มาตราฐานหลักสูตร (the standard of courses/curriculums) ปัจจัยที่ 5 คุณภาพอาจารย์ (the qualities of instructors)

ปัจจัยที่ 1 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ศูนย์การเรียนรู้ที่ทันสมัย ระบบห้องสมุดที่เอื้อต่อการค้นคว้า มีห้องสมุดที่มีตำราและวารสารด้านการบินที่มีความทันสมัยหลากหลายและเพียงพอ การจัดให้มีบรรยากาศการเรียนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดตำราด้านการบินและรายละเอียดหลักสูตรให้กับผู้เรียนตรงตามมาตรฐานองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ การปรับปรุงเอกสาร ตำราด้านการบินให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง อุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องมือช่วยสอนทางด้านการบินที่ทันสมัย อุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องมือช่วยสอนทางด้านการบินเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน และห้องเรียนและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกด้านการบินมีเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน สถาบันมีการจัดทำแผนการบริหารงบประมาณอย่างมีระบบ สถาบันมีการบริหารการเงินสินทรัพย์ และอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ 2 การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง สายบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้มีความชัดเจนสะดวกและรวดเร็ว รูปแบบการจัดการและสร้างคุณค่าร่วมในองค์กร การกำหนดภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการโดยยึดหลักกระจายอำนาจตามสายบังคับบัญชา มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ความตระหนักถึงศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรของการทำงานร่วมกันยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และมีเหตุผล ไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวมมุ่งเน้นให้อาจารย์ บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันออกความคิดเห็น การวางแผน การบริหารจัดการโดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ระบบรวมองค์ความรู้ของบุคลากร ระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) ระบบประเมิน

ตนเอง การรายงานผลประเมินตนเองต่อสาธารณชน การจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกันตามขั้นตอน การประเมินและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ 3 ความเป็นผู้นำองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถาบันมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือ มีเป้าหมายชัดเจนในการบริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เป็นผู้สร้างจิตใต้สำนึกของบุคลากรทุกคนให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีความรู้ในกระบวนการเรียนการสอน ผลักดันให้มีการเรียนการสอน ที่เกิดการพัฒนาแก่ผู้เรียน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์และบุคลากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้กำลังใจแก่อาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถตลอดเวลา

ปัจจัยที่ 4 มาตรฐานหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรได้รับการรับรองจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย มีการควบคุมมาตรฐานการเรียนการสอนตามที่ได้รับการรับรองหัวข้อของหลักสูตร มีองค์ประกอบตรงตามมาตรฐานองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ตรงตามมาตรฐานองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ระยะเวลาในการเรียนตรงตามมาตรฐานองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีการวางแผนตรงตามมาตรฐานองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีความหลากหลายครอบคลุมสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบิน และการจัดการเรียนการสอนที่นำไปใช้ได้จริง

ปัจจัยที่ 5 คุณภาพอาจารย์ หมายถึง อาจารย์มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติ ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลักสูตรที่สอนเป็นอย่างดี มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐาน มีเทคนิคการติดตามการประเมินผลของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีการนำสื่อการสอนที่มีคุณภาพมาใช้ มีกระบวนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร มีการสอนที่กระตุ้นความคิดของผู้เรียน

2. **ผลการยืนยันปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ** ทั้ง สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดการองค์กร ความเป็นผู้นำองค์กร มาตราฐานหลักสูตร และคุณภาพอาจารย์ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าปัจจัยทั้ง 5 มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ได้ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่สำคัญรวมทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 2) การจัดการองค์กร 3) ความเป็นผู้นำองค์กร 4) มาตรฐานหลักสูตร 5) คุณภาพอาจารย์ โดยที่ปัจจัยทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยพหุปัจจัย มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี กล่าวคือสอดคล้องกับแนวความคิดการบริหารของฮอยและมิสเกล [4] ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้ 1) มุ่งสัมฤทธิผล (achievement orientation) 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (educational leadership) 3) มีความสอดคล้องและกลมเกลียว (consensus and cohesion) 4) หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้ (curriculum quality/ opportunity to learn) 5) บรรยากาศของสถานศึกษา (school climate) 6) บรรยากาศในชั้นเรียน (classroom climate) 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (parental involvement) 8) ศักยภาพในการประเมิน (evaluative potential) 9) การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (effective learning time) 10) มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (structured instruction) 11) มีการเรียนรู้แบบอิสระ (independent learning) 12) มีการปรับการจัดการเรียนการสอน (adaptive instruction) 13) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง (feedback and reinforcement) สอดคล้องกับแนวคิดของคอตเตอร์

[5]ได้อธิบายลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (successful school) ไว้ดังนี้ 1) มีการสร้างความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องด่วน 2) มีการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ 3) มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ 4) มีการสื่อสารให้เข้าใจวิสัยทัศน์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร 5) มีการมอบอำนาจแก่บุคคลต่างๆ ทำตามวิสัยทัศน์นั้น 6) มีการวางแผนที่หวังผลสำเร็จในระยะสั้น 7) มีการดำรงการปรับปรุงพัฒนาการผลิตต่อไปอย่างต่อเนื่อง 8) มีความเป็นสถาบันที่มีแนวทางเลือกใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของที [6] ได้อธิบายสถานศึกษาที่มีรูปแบบความเป็นเลิศ (school excellence model: SEM) ในประเทศสิงคโปร์ไว้ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ (leadership) เป็นวิธีการนำโรงเรียนและระบบการนำโรงเรียนโดยใช้คุณค่าที่มีอยู่และเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และทำให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เป็นวิธีการที่โรงเรียนสร้างกลยุทธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มุ่งเน้นทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาเพื่อสนับสนุนทิศทางปรับใช้แผนและกำกับติดตามการปฏิบัติงาน 3) การบริหารบุคลากร(staff management) เป็นวิธีที่โรงเรียนพัฒนาและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ ในการสร้างโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ 4) ทรัพยากร(resources) เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรภายในและทรัพยากรจากภายนอกให้มีส่วนร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการของกระบวนการ 5) กระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียน (student-focused processes) วิธีการในการออกแบบของโรงเรียน เช่น การปฏิบัติการบริหารจัดการและการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญในการให้การศึกษาแบบองค์รวม และทำงานต่อการเสริมสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี 6) ผลลัพธ์ด้านการบริหารและการดำเนินงาน (administrative and operational results) อะไรบ้างที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์ซึ่งเกิดจากความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา 7) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (staff results) ว่ามีอะไรบ้างที่สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์ซึ่งเกิดจากการฝึกอบรมและการพัฒนาและขวัญกำลังใจของบุคลากร 8) ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายและสังคม (partnership and society results) ว่ามีอะไรบ้างที่สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของเครือข่าย และชุมชนในภาพรวม 9) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (key performance results) เพื่อชี้วัดว่าอะไรที่สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาแบบองค์รวมของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่สถานศึกษาสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการจากการศึกษา

ในปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศทั้ง 5 ปัจจัยนี้ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ สามารถอภิปรายผลในแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.633 - 0.806 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 56.556 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 47.130 มีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ค้นพบในลำดับที่ 1 มีตัวแปรที่บรรยายปัจจัยนี้จำนวน 12 ตัวแปร ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [7] ที่ประกอบด้วย 1) การกำกับมาตรฐาน 2) บัณฑิต 3) นักศึกษา 4) อาจารย์ 5) หลักสูตร การเรียน การสอน การประเมิน ผู้เรียน 6) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดให้สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประกันคุณภาพภายในระดับหลักสูตร เนื่องจากสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้นั้น มีผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่รวมถึง ความพร้อมทางกายภาพ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ความพร้อมด้านการให้บริการ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องทำวิจัย อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุด การบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ การกระจายสัญญาณอินเตอร์เน็ตแบบไร้สายและอื่นๆ รวมทั้งการบำรุงรักษาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยพิจารณาร่วมกับผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ ความพร้อมของสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนมีหลายประการ ได้แก่ ความพร้อมทางกายภาพ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ที่พักของนักศึกษา ฯลฯ และความพร้อมของอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุด หนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ วารสาร ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น แหล่งเรียนรู้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งสนับสนุนเหล่านี้ต้องมีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพพร้อมใช้งานทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของอะมิเลียแฮสบูลา และคณะ [8] วิจัยความพร้อมและประสิทธิภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาล ในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญกับคุณภาพของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีผลโดยตรงกับการบรรลุคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ความพร้อมและประสิทธิภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนจะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรแฮม เบรเวท และ แมททริว เกรฟ [9] วิจัยเรื่อง การฝึกอบรมผู้สอบสวนอุบัติเหตุของเครื่องบินผ่านเครื่องจำลองที่มีความแม่นยำสูง (high fidelity simulation) พบว่า การสอบสวนอุบัติเหตุของเครื่องบินนั้นเป็นส่วนสำคัญของการจัดการความปลอดภัย ผู้สอบสวนจำเป็นจะต้องมีทักษะในหลายๆ ด้านและต้องได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะต่างๆ ผ่านการฝึกอบรมที่เหมาะสม ดังนั้นผู้สอบสวนจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมผ่านเครื่องจำลองที่มีความแม่นยำสูง (high fidelity simulation) เพื่อพัฒนาให้ผู้สอบสวนมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน

2. ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร เป็นปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.603 - 0.758 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 6.402 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.335 มีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ค้นพบในลำดับที่ 2 มีตัวแปรที่บรรยายปัจจัยนี้ จำนวน 10 ตัวแปร ข้อค้นพบด้านการจัดการองค์กรดังกล่าวนี้ มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร เพราะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ลักษณะของงานรวมทั้งการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์รทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ดังนั้น การจัดการองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการสื่อสาร การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กร มีได้หลายวิธีสุดแท้แต่ลักษณะขององค์กร การจัดการองค์กรให้เหมาะสม ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยความเป็นเลิศตามแนวคิดของปีเตอร์และวอเตอร์แมน [10] ที่ประกอบด้วย 1) โครงสร้าง (structure) 2) กลยุทธ์ (strategy) 3) บุคลากร (staff) 4) รูปแบบ (styles) 5) ระบบ(systems) 6) คุณค่าร่วม (shared values) และ7) ทักษะ (skills) สอดคล้องกับงานวิจัยของโทนี่ ไชล์ [11] ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบของสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสากลในประเทศออสเตรเรีย ผลการวิจัยพบว่า 1) มหาวิทยาลัยควรมีวิธีการในการวัดและเปรียบเทียบ ผลิตภัณฑ์ บริการ เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเองให้ดีขึ้น 2) มีการกำหนดวิธีการดำเนินงานกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างชัดเจน 3) มีการกำหนดคุณภาพคุณค่าความสำเร็จที่ชัดเจน 4) มีการจัดการโครงสร้างองค์กร 5) มีช่องทางการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จัก 6) มีกฎระเบียบที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 7) มีนโยบายที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บูรณะเดชาชัย [12] ในเรื่อง การบริหารศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียน ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ 1) ผู้บริหารศูนย์ 2) การบริหารจัดการศูนย์ 3) โครงการสร้างบังคับบัญชาศูนย์ และ 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในปัจจัยการบริหารจัดการศูนย์นั้น มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร เพราะการบริหารจัดการศูนย์นั้น จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างสายบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชาที่ชัดเจนกำหนด

กฎระเบียบในการทำงานสู่ความสำเร็จและจัดเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอน และมีการกำหนดภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำองค์กร เป็นปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.656 - 0.752 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 4.365 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.638 มีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ค้นพบในลำดับที่ 3 มีตัวแปรที่บรรยายปัจจัยนี้ จำนวน 12 ตัวแปร ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของแซมมอนด์ ฮิลแมนและมอร์ติมอร์ [13] ที่ได้กล่าวปัจจัยการบริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ โดยที่ปัจจัยประการแรกสุด คือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ที่ประกอบด้วย 1) มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่างๆ 3) สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ สว่างแสง [14] ในเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในโครงการการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชน โครงสร้างการบริหารแบบการกระจายอำนาจ การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การจ้างครูชาวต่างชาติ กิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัฐพล ศรีบุญนาค [15] เรื่องการพัฒนาการบริหารของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแทบทุกแห่ง ได้ให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายอย่างประหยัด และมุ่งเพิ่มรายได้จากการดำเนินภารกิจหลักขององค์กร มหาวิทยาลัยอัน ได้แก่ การจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการสังคมทางวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการ ทั้งนี้ก็เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารการเงิน ข้อสังเกต คือ เมื่อการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายอย่างประหยัดและมุ่งเพิ่มรายได้ เทคนิคการพัฒนาการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณ จึงมุ่งไปที่การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (Cost-Benefit Analysis) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Break-Even Point) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อาทิ การควบคุมค่าใช้จ่าย กำหนดอัตราค่าเช่าสถานที่ การให้เช่าสถานที่การจัดการเรียนการสอน การประชุมสัมมนาระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านมาตรฐานหลักสูตร เป็นปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.740 - 0.775 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 3.397 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.831 มีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ค้นพบในลำดับที่ 4 มีตัวแปรที่บรรยายปัจจัยนี้ จำนวน 6 ตัวแปร ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ [16] ที่มีการกำหนดมาตรฐานของหลักสูตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศกำหนด โดยมาตรฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศนั้น เป็นแนวทางในการดำเนินการเรียนการสอนให้มีหลักสูตรมีมาตารฐานระดับสากล นอกจากนี้ องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศยังมีโปรแกรมเดอะเทรนแอร์พลัส (The TRAINAIR PLUS Programme) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการตั้งขึ้นเพื่อให้หน่วยงานด้านการฝึกอบรมของกลุ่มประเทศสมาชิก มีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและแลกเปลี่ยนหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ของกลุ่มประเทศสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน โดยองค์การการบินระหว่างประเทศ (ICAO) เป็นหน่วยงานในการรับรองมาตรฐานในการฝึกอบรมเหล่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลิม เยียว กี [17] ศึกษาเรื่อง วิวัฒนาการของการฝึกอบรมช่างอากาศยาน พบว่า 1) ควรมีหลักสูตรที่ทันสมัยปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นในปัจจุบัน 2) หลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ 3) มีการฝึกความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาที่เรียน 4) มีการฝึกงานกับสถานประกอบการ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของคงศักดิ์ ชมชุม [18] ที่ศึกษามาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการบิน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบมาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการบินประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านเรียนการสอน 2) มาตรฐานด้านผู้สอน 3) มาตรฐานด้านหลักสูตร 4) มาตรฐานด้านผู้เรียน 5) มาตรฐานด้านเครือข่ายพัฒนาผู้เรียน 6) มาตรฐานด้านการประกันคุณภาพ และ 7) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา โดยอธิบาย องค์ประกอบที่ 3 มาตารฐานหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรมีระยะเวลาในการเรียนตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ มีการวางแผนของหลักสูตรตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ มีรายวิชาตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ มีคุณสมบัติของนักเรียนตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ องค์ประกอบหลักสูตรมีหัวข้อของตรงตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ คุณสมบัติของนักเรียนตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตรงตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ มีความยืดหยุ่นของหลักสูตรตามมาตรฐานองค์การการบินระหว่างประเทศ และตำราและวารสารด้านการบินมีความทันสมัยหลากหลายและเพียงพอ

5. ปัจจัยด้านคุณภาพอาจารย์ เป็นปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.615 - 0.689 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 2.282 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.902 มีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ค้นพบในลำดับที่ 5 มีตัวแปรที่บรรยายปัจจัยนี้ จำนวน 7 ตัวแปร ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของของลอร์ล่า ไพอวาส [19] ศึกษาแนวทางความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและเส้นทางการเรียนจากสถานประกอบการท่ามกลางการแข่งขันที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพนั้น ต้องได้รับการฝึกฝนจากผู้เชี่ยวชาญ และมีความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษทางวิชาชีพและผู้ประกอบการของอุตาสาหกรรมนั้นๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเฉพาะทางด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อเพิ่มการฝึกฝนและการอบรมเข้าไปในการศึกษาวิชาชีพเฉพาะทาง ด้วยการดูแลของผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเจมส์ จาคอบ [20] วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพในมหาวิทยาลัยที่มีมาตรฐานสากล พบว่า 1) อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาชีพนั้นๆ 2) มีการพัฒนาอาจารย์ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น 3) อาจารย์และผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนกันทางความคิดและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 4) อาจารย์มีการสอนที่มีประสิทธิภาพ 5) มีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์เพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีรัตน์ ดวงสุวรรณ [21] ที่ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ประกอบด้วย 1) ผู้นำองค์กร 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสร้างเครือข่าย 6) งบประมาณ 7) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 8) การประกันคุณภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรนั้น มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ซึ่งมหาวิทยาลัยเฉพาะทางควรมีการสร้างเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปและให้ทุกคนสามารถเข้าถึงเครื่องได้

จากตรวจสอบและยืนยันปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 7 ท่าน มีความเห็นว่า ปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ที่ประกอบด้วย สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดการองค์กร ความเป็นผู้นำองค์กร มาตรฐานหลักสูตร และคุณภาพอาจารย์ มีความเหมาะสม มีความถูกต้องครอบคลุม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีต่อปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่

ความเป็นเลิศ สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน เห็นว่า ควรมีการนำไปใช้ให้ครบทุกปัจจัย เนื่องจากปัจจัยทั้งหมดมีความเหมาะสม ครอบคลุมทุกมิติของงานด้านการศึกษาและยังสอดคล้องบริบทของสถาบันการบินพลเรือนอีกด้วย ปัจจัยดังกล่าวสามารถนำสถาบันการบินพลเรือนไปสู่ความเป็นเลิศได้ ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ยังให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัย โดยแนะนำปัจจัยด้านสิ่งสนันสนุนการเรียนรู้ ให้สถาบันการบินพลเรือนมีสถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์กีฬา เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนได้ผ่อนคลาย และเป็นการดูแลสุขภาพ ทั้งนี้ยังสามารถลดภาระค่ารักษาพยาบาลของสถาบันการบินพลเรือนได้อีกด้วย ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุน คือ นโยบายของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาค การสนันสนุนของรัฐบาลที่จะต้องเข้าใจและให้การสนับสนุนสถาบันการบินพลเรือนในทุกๆด้าน ได้แก่ นโยบาย งบประมาณ และอื่นๆ อย่างจริงจัง การกำหนดนโยบายของสถาบันการบินพลเรือนในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างชัดเจน บทบาทฝ่ายบริหารระดับสูงตั้งแต่คณะกรรมการสถาบันการบินพลเรือน ลงมาถึงผู้ว่าการสถาบันการบินพลเรือน บุคลากรในองค์กรทุกระดับต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีจิตสำนึกในหน้าที่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นจะต้องกำหนดและสร้างเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาต่างๆ ทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหารของสถาบันการบินพลเรือน ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการสถาบันการบินพลเรือนอย่างเป็นรูปธรรมและผลักดันให้เกิดขึ้นโดยเร็ว ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กรและหลักสูตร และเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ผู้นำองค์กรควรมีการรับฟังและประชุมร่วมกันกับบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นอยู่ตลอดเวลา และควรมีการนำรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศามาใช้ ปัจจัยด้านมาตรฐานหลักสูตร ควรมีการจำแนกตามหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการบินพลเรือน เนื่องจากแต่ละหลักสูตร มีการกำกับดูแลและรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพอาจารย์ควรมีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของอาจารย์ ต้องได้รับการอบรมและผ่านการประเมินจากหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานด้านการบิน

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ได้เสนอปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถทางภาษาอังกฤษของผู้สอนและผู้เรียน ปัจจัยด้านผู้เข้ารับการศึกษา ปัจจัยด้านการเรียนการสอนและการจัดการทางการศึกษาต่างๆ เช่น การจัดการการลงทะเบียน เป็นต้น เพื่อให้มุ่งให้การบริสถาบันการบินพลเรือนไปสู่ความเป็นเลิศได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถาบันการบินพลเรือนควรนำรายละเอียดตัวแปรในทุกปัจจัย ไปวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคในการบริหารสถาบันการบินพลเรือน ที่จะทำให้การบริหารสถาบันนั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้

2. ควรมีการนำข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ไปเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุกระดับได้ทราบ หรือใช้เป็นหัวข้อในการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในการกำหนดแนวทางการบริหารสถาบันการบินพลเรือนต่อไป

3. สถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านการบินควรพิจารณาปัจจัยและตัวแปรในแต่ละปัจจัย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านการบิน

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศในเชิงสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ กับประสิทธิผลของการบริหาร ที่นำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ในการบริหาร

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารสถาบันการบินพลเรือนสู่ความเป็นเลิศ กับสถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านการบินกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ในการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

[1] Boeing company. (2016). *Shape of the market, Current market outlook 2016-2035. Retrieved May 3, 2017*, from http://www.boeing.com/resources/boeingdotcom/commercial/about-our-market/assets/downloads/cmo_print _2016_final_updated.pdf

[2] สถาบันการบินพลเรือน. (2558). *ภารกิจของสถาบันการบินพลเรือน*, เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.catc.or.th/2015/index.php/th/our-missions

[3] สถาบันการบินพลเรือน. (2559). *แผนวิสาหกิจสถาบันการบินพลเรือนประจำปีงบประมาณ 2560-2564: 1-2*

[4] Hoy, Wayne K, and Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York: McGraw - Hill Inc.: 301.

[5] Kotter, J.P. (1993). *What Leaders really do*. Harvard Business Review 63(3): 103-111.

[6] Tee, N.P. (2003). *The Singapore School and the School Excellence Model.* Educational Research for Policy and Practice 2: 27-39.

[7] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา*. 90-91

[8] Hasbullah, Amilia, and et al. (2011). *"A framework study of school facilities performance in public primary school of Batubara district in Indonesia"* In Procedia - Social and Behavioral Sciences 15: 3708-3712.

[9] Braithwaite, Graham, and Greaves Matthew J. (2009). *"Training Aircraft Accident Investigators Through High Fidelity Simulation"* Journal of Aviation Management: 1-7.

[10] Thomas, J. Peters, and Robert H. *Waterman Jr., in Search of Excellence: Lesson from American's Best Run, Companies*. New York: Harper and Row Publishers: 9-10.

[11] Sheil, Tony.(2010). *"Moving beyond university rankings: developing a world class university system in Australia"*, Australian Universities' review vol. 52: 69-76

[12] สุชาดา บูรณะเดชาชัย. (2556). *"การบริหารศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียน."* ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิยาลัยศิลปากร: บทคัดย่อ

[13] Sammonds, P. Hillman and J. Mortimore. (1995). *Key characteristics of effective school a review of school effectiveness research.* A Report by the institute of education for the office for standard in education: 8.

[14] สุรศักดิ์ สว่างแสง. (2552). *“การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในโครงการการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ.”* ในวารสารวิชาการมหาวิทนาลัยอิสเทิร์นเอเชีย 2 (1).

[15] นพรัฐพล ศรีบุญนาค. (2557). *“การพัฒนาการบริหารของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย”* ในวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 1.

[16] International Civil Aviation Organization. (2017)*Programme Description ICAO Global Aviation Training*, Retrieved March 15, 2017. from http://www.icao.int/training/Pages/TPP-Programme-Description.aspx

[17] Khee, Lim, Yeow. (2009). “*Evolution of Aircraft Maintenance Training*” Journal of Aviation Management: 9-16

[18] คงศักดิ์ ชมชุม. (2557). “*มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการบิน”* ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิยาลัยศิลปากร: บทคัดย่อ

[19] Pylvas, Laura. (2017). “*Finish WorldSkills achievers' vocational talent development and school to work pathway”* International Journal for research in vocational education and training 4 (2).

[20] Jacob, James, and et al. (2015) “*Professional development program at world Class University*.” Retrieved Febuary 16, 2017. from https://www.nature.com/articles/palcomms20152

[21] สุรีรัตน์ ดวงสุวรรณ. (2556). “*รูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง”* ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิยาลัยศิลปากร: บทคัดย่อ

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE SPECIAL DEVELOPMENT ZONE OF SOUTHERN BOARDER PROVINCES

พิชญประไพ ทิพากรเกียรติ[1], ผศ. ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์[2], ผศ. ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร[3]

Pitchayaprapai Tipakornkiat[1], Prasert Intarak[2], Nopadol Chenaksara[3]

[1]นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2]ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

[3]ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Received : June 7,2018

Revised : July 9,2018

Accepted : August 6,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2)แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 93 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระวิชา รวมทั้งสิ้น 279 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ดี 2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 6) สมรรถนะด้านการจูงใจในการทำงาน 7) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งสามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานและหลังจากการปฏิบัติงาน การอบรมให้ความรู้ในแนวทางปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิค และเชิงการบริหารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองตามความ

ต้องการ กิจกรรมการพัฒนาใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน และการมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติสำหรับการประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์เปรียบเทียบกับเป้าหมายและประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนา

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน,เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The purposes of this research were to determine: 1) the components of competencies of school administrator in the special development zone of southern border provinces and 2) the development guideline of competencies of school administrator in the special development zone of southern border provinces. The samples of this study were 93 schools. The respondents were school administrator, head of academic affairs, and teachers from basic education schools with a total of 279 respondents. The research instruments were opinionnaires, and check list forms. The statistic tests were used for analyzing the data such as content analysis, frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The findings of research were as follows:

1. The components of competencies of school administrator in the special development zone of southern border provinces comprised of 7 components which were 1) Good Governance Competency 2) Service Mind Competency 3) Integrity Competency 4) Excellence Strategy Competency 5) Team Work Competency 6) Motivation Competency and 7) Achieving Result Competency

2. The guidelines of competencies of school administrator in the special development zone of southern border provinces consists of training workshop at the beginning of job operation, during operation and finished operation. Personnel should be provided of technique and administration guidelines for self-understand and self-development. Development activities should have on the job training and work with the actual assignment. For the evaluation, it should compare with outcome and behavior during development process.

Keywords : Competencies of school administrator, the special development zone of southern border provinces

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เข้าใจสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ และเป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมจิตใจ และความรู้ของคนที่อยู่ในสังคมเดียวกันแม้จะแตกต่างกันทางด้านศาสนา ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมให้มีความผูกพันกันเพื่อสร้างเอกภาพให้เกิดขึ้นในสังคม รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดเรื่องการศึกษาไว้เป็นนโยบายเร่งด่วน โดยเฉพาะเรื่องการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากลักษณะบริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างจากจังหวัดอื่นทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ ด้านชาติพันธุ์ โดยเฉพาะวัฒนธรรมความเชื่อและศรัทธาในศาสนาที่เคร่งในคำสอนในคัมภีร์คำสอนของศาสดา และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร คือ ภาษามลายูถิ่น รวมทั้งการแต่งกายซึ่งเป็นวิถีชีวิตที่ถือเป็นอัตลักษณ์ ประกอบกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ประสบปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา สถานการณ์ความไม่สงบและการใช้ความรุนแรงในพื้นที่ที่ชายแดนภาคใต้ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างปกติสถานศึกษาต้องหยุดการเรียนการสอนครูถูกคุกคามและถูกปองร้ายทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

นักเรียนไม่ได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพคุณภาพการศึกษาจึงตกต่ำ จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีโรงเรียนของรัฐในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาสถูกลอบวางเพลิงมากกว่า 1 ครั้ง

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เป็นการสูญเสียชีวิตของครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนและการสูญเสียทรัพย์สินทั้งของทางราชการและทรัพย์สินส่วนบุคคลแล้วยังส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่หลายด้าน ดังนี้ คือ การจัดการเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเกิดจากประการแรก คือ ผู้เรียนมีเวลาเรียนน้อยกว่าในหลักสูตร ซึ่งปีหนึ่งๆ เวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรคือประมาณ 200 วัน แต่จากเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ทำให้นักเรียนมีเวลาเรียนไม่เต็มหลักสูตร ต้องปิดโรงเรียนบ่อยครั้งเพราะความไม่ปลอดภัย ประการที่สองนักเรียนไม่มีโอกาสเรียนเสริมหรือเรียนเพิ่มเติมได้เหมือนกับนักเรียนในพื้นที่อื่นๆ ประการที่สามนักเรียนไม่สามารถออกไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในพื้นที่ได้อย่างเต็มที่ ประการที่สี่สถานที่เรียนขาดความพร้อม สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีไม่เพียงพอ การสร้างห้องเรียนใหม่ขึ้นมาทดแทนโรงเรียนที่ถูกเผา รวมทั้งการซ่อมแซมโรงเรียนต่างๆ การซ่อมแซมเป็นไปด้วยความล่าช้าถึงแม้รัฐตั้งงบประมาณในการเข้าไปซ่อมโรงเรียนสำหรับสถานศึกษาที่ได้รับผลกระทบ แต่บางพื้นที่ไม่มีใครกล้าไปซ่อม หาช่างเข้าไปซ่อมไม่ได้ แม้แต่ขอทหารเข้าไปซ่อมก็ลำบาก เนื่องจากโรงเรียนที่ถูกเผาจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่สีแดง ส่วนปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ เหตุการณ์ลอบทำร้ายครูทำให้ได้รับผลกระทบด้านจิตใจ ครูรู้สึกไม่มั่นใจ ไม่รู้ว่าไปสอนแล้วจะได้กลับบ้านหรือไม่ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น เช่น การสูญเสียชีวิต ทรัพย์สิน การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ครูที่มีประสบการณ์สูงจำนวนมากขอย้ายออกนอกพื้นที่ทำให้ขาดแคลนครู โรงเรียนถูกลอบวางเพลิง ปัญหาเรื่องเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่ครบตามหลักสูตร ปัญหาการนิเทศ ติดตาม จากหน่วยงานบริหารไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง ซึ่งล้วนเป็นปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบที่กระทบต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552 : ง) [1]

สำหรับการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษามีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบ โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติงาน จากรายงานสภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2556 พบว่า คุณภาพการศึกษาพื้นฐานตกต่ำอย่างต่อเนื่อง มีหลักฐานจากการสำรวจโดยองค์กรระหว่างประเทศ และการประเมินโดยองค์กรภายในประเทศ เช่น สมศ. และผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (NT) ซึ่งต่างก็พบภาพซ้ำๆกันว่า นักเรียนไทยส่วนใหญ่มีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งหมายถึงวิชาที่สำคัญต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การคิดเชิงวิเคราะห์ ภาษา ซึ่งรวมถึงภาษาไทย นักเรียนที่จัดว่ามีความรู้จริงที่พอมีอยู่บ้าง ก็มีจำนวนน้อย การศึกษาขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economics CO- Operation and Development, OECD)ที่รู้กันในชื่อของ PISA (Programme for International Students Assessment) พบว่า นักเรียนไทย ที่จัดได้ว่ามีความรู้วิทยาศาสตร์อยู่ในระดับสูงมีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น ซึ่งคงจะได้แก่นักเรียนที่ไปชนะการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการสาขาต่างๆ และย่อมไม่ได้หมายถึงคุณภาพโดยเฉลี่ยของระบบการศึกษาไทย PISA ยังพบว่า เด็กไทยร้อยละ 74 อ่านภาษาไทยไม่รู้เรื่อง คือ มีตั้งแต่อ่านไม่ออก อ่านแล้วตีความไม่ได้ วิเคราะห์ความหมายไม่ถูก หรือแม้แต่ไม่สามารถใช้ ภาษาไทยในการศึกษาวิชาอื่นๆ ได้คุณภาพที่ตกต่ำย่อมหมายถึงวิชาการและองค์ความรู้ที่เรามีอยู่ในระบบการศึกษาไทยต่ำกว่ามาตรฐาน หมายถึงระบบการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งครูผู้สอนมีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐาน หมายถึง ความด้อยคุณภาพของระบบสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งในที่สุด ย่อมเป็นผลให้ผู้เรียนมีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐาน [2]

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุด ในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างในด้าน “คุณภาพ” แก่โรงเรียนอื่นได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและรูปแบบที่ใช้ในการบริหารงานโดยเน้นเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันหมายถึงความมีชื่อเสียงและการยอมรับอีกทั้งความภาคภูมิใจของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดความพยายามที่จะรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพ การพัฒนาโรงเรียนอย่างไม่หยุดยั้งมีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนมั่นคง และสามารถหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์การที่มีคุณค่า มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรที่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดีคนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้ ซึ่งการจัดการศึกษาจะเป็นลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ ถ้าโรงเรียนจัดการศึกษาที่มีคุณภาพก็จะส่งผลให้นักเรียนและประชาชนที่ผ่านระบบการศึกษามีคุณภาพด้วย บุคคลสำคัญที่จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนมีคุณภาพได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและความสำเร็จของโรงเรียนตั้งแต่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครู ความร่วมมือของชุมชน รวมทั้งการที่โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม ขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา บริหารงาน การทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียน คุณลักษณะผู้นำจะต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสังคมไทย ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสังคมยุคใหม่มีลักษณะเป็นพลวัตมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ จึงต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด และมีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจากศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และในการบริหารการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้นำที่มีสมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จ หรือกล่าวอีกอย่างว่า ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาความสำเร็จหรือการบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก โดยเฉพาะตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติที่เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชน โดยยึดหลักให้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในระดับปฏิบัติให้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุตัวแปร

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานและหลังจากการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้" การวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การจัดเตรียมโครงการวิจัยโดยเบื้องต้น ได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัย ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 นำข้อมูลมาสรุป แล้วสร้างตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค [3]

ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 93 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ1 คน และครูผู้สอนที่เป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระวิชา 1 คน รวมทั้งสิ้น 279 คน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการสนทนากลุ่ม

1) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนโดยคำนวณร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) 3) การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 4) การทดสอบสมมติฐาน

ขั้นที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยจัดทำรายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์

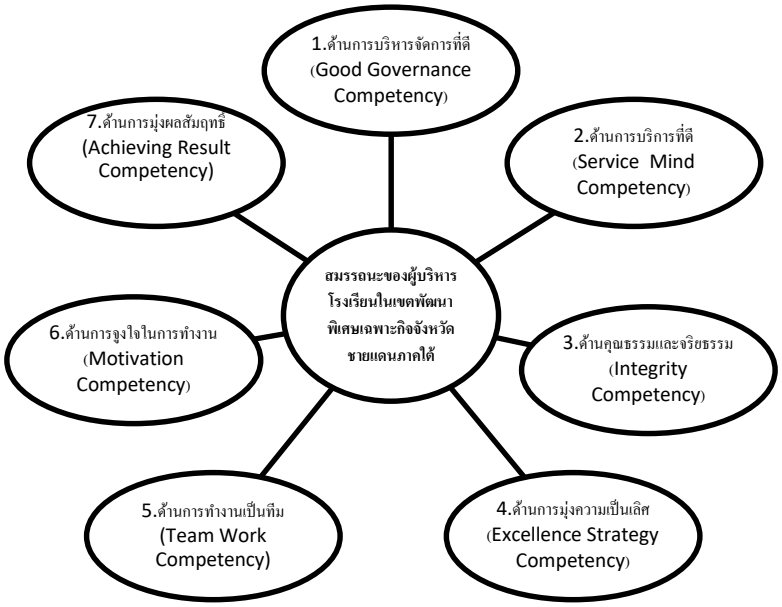
สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance Competency)
2. องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind Competency)
3. องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity Competency)
4. องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence Strategy Competency)
5. องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work Competency)
6. องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการจูงใจในการทำงาน (Motivation Competency)
7. องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving Result Competency)

จากองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ (0.961) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8000 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ นั้นมีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ และจากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Barlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 37913.546 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Sig.< .000) แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงว่า ยอมรับสมมติฐาน และมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุตัวแปรเป็นจริง ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้



แผนภูมิที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีสมรรถนะเชิงเทคนิคด้านการบริหารจัดการ

2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและกลวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ในสังคมที่มีภาษา วัฒนธรรม และสังคมที่หลากหลาย ผู้บริหารสามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีการบริการที่ดี มีความตั้งใจในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ

3. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารด้วยวาจาชัดเจนและเข้าใจง่าย ผู้บริหารมีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ผู้บริหารมีการตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและการพัฒนาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารสามารถสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการคน ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันยุคทันเหตุการณ์

4. สมรรถนะด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Strategy Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในภาระงาน ผู้บริหารทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์

5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง ผู้บริหารมีหลักการทำงานโดยเน้นการสร้างทีมงาน การนำและกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรเป็นอย่างดี มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์การ และมีเครือข่ายในการทำงาน มีทีมงานที่เข้มแข็งทุกคน ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. สมรรถนะด้านการจูงใจในการทำงาน (Motivation Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องการสื่อสารทั้งภาษาไทย และการใช้ภาษาท้องถิ่น ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลัก “การเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา”

7. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving results Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารมีการเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่รักษาคำพูด ผู้บริหารทำงานโดยการมุ่งผลลัพธ์และมุ่งผลสำเร็จของงาน

สำหรับการพัฒนาควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งสามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติงาน ในขณะปฏิบัติงานและหลังจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และมีทักษะมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมและพัฒนาก็ควรดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (competency)ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ในแนวทางปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิค

และเชิงการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเอง กิจกรรมการพัฒนาใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน การมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติ การประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์เปรียบเทียบกับเป้าหมายและประเมินพฤตกรรมระหว่างการพัฒนา ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance Competency) มีตัวแปร 8 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารมีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 2) ผู้บริหารมีการทำงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 4) ผู้บริหารเน้นวิสัยทัศน์การทำงานโดยการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ 5) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 6) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส 7) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารองค์กรเป็นอย่างดี และ 8) ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการและมีขั้นตอน เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบของสมรรถนะมีความสอดคล้องกับ รูปแบบสมรรถนะของโบยาซีส (Boyatzis) [4] ซึ่งได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งสมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารองค์กร และสอดคล้องกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ตามแนวคิดของโบมและ สพาร์โรว์ (Boam and Sparrow) [5] ซึ่งได้เสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าควรจะมีบทบาทในการบริหารงานที่คลอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ สอดคล้องกับโชเอ็นเฟลดท์และสเตเจอร์ (Schoenfeldt and Steger) [6] ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้จัดการระดับกลาง พบว่า มีรูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) ประกอบด้วยการใช้พลังอำนาจทางสังคม ความเด็ดขาดในการพิจารณา การจัดการกระบวนการกลุ่ม ความแม่นยำในการประเมินตนเอง และ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) สอดคล้องกับ ชาสคิ้น (Schein) [7] ศึกษาวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีสมรรถนะในเรื่องมุ่งสู่ความเป็นผู้นำ (focused leadership) ภาวะผู้นำในองค์การ (organization leadership) และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (cultural leadership) สอดคล้องกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของสถาบันผู้นำสถานศึกษาเมืองบอสตัน (Boston School Leadership Institute : Competency of Effective Principals) [8] ที่กล่าวถึง การใช้ภาวะผู้นำในการร่วมสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษามิติองค์การแห่งความเข้มแข็ง ของฮอยและฮอย (Hoy and Hoy) [9] พบว่า ลักษณะแบบแผนของรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับครูใหญ่ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความเป็นโรงเรียนที่เข้มแข็ง คือ การสร้างขวัญ กำลังในการทำงาน (morale) สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของรัฐนิวยอร์ก (Effective School Leaders in New York State) [10] ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสถานศึกษาของรัฐนิวยอร์ก ด้วยปัจจัย 9 ประการ ที่สำคัญ คือ ความรู้และความเข้าใจของผู้นำถึงวิธีการและสิ่งที่ได้มาสู่การเป็นผู้นำ ภาวะความเป็นผู้นำ คือ ภาวะที่สามารถรู้เป้าหมายที่สำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ [11] ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาได้นำมาจัดทำเป็นตัวแบบสมรรถนะ (competency model) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน สอดคล้องกับ มามูน (Marmon) [12] ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่

เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร สอดคล้องกับแนวการบริหารยุคใหม่ 8 หลัก [13] ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการมีส่วนร่วม (Participatory) 2) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 3) หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency) 4) หลักความรับผิดชอบ (Responsiveness) 5) หลักความมีเหตุมีผล ความสอดคล้อง (Consensus Oriented) 6) เสมอภาค (Equity and Inclusiveness) 7) หลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) 8) หลักการมีเหตุผลอธิบายได้ (Accountability) สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิ์ธาดา [14] ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านหน้าที่ สมรรถนะด้านบุคคล และสมรรถนะด้านการบังคับบัญชา และสอดคล้องกับเนตร์พัณณา ยาวิราช [15] กล่าวถึง ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (2547) ในเรื่อง หลักการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) 6 หลัก

2. องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind Competency) มีตัวแปร 5 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารมีจิตรักการบริการ 2) ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์กับคนทุกคน 3) ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น 4) ผู้บริหารมีความสามารถเชิงกลยุทธ์สร้างบรรยากาศในโรงเรียน และ 5) ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียนจะต้องมีวิธีการที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมมือในการดำเนินงานกับโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน เพื่อจะต่อสู้กับคู่แข่ง การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ถ้าเป็นสินค้าจะต้องพัฒนาคุณภาพสินค้าทั้งคุณสมบัติและรูปลักษณ์ ที่แตกต่างกันเพื่อดึงดูดใจลูกค้า และเพื่อให้ผู้บริโภคพอใจมากที่สุด ซึ่งโรงเรียนต่างก็ต้องพยายามปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นที่นิยมของนักเรียนมากที่สุด ดังนั้น โรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และผู้ปกครองมีความประทับใจ โรงเรียนที่มีจุดเด่นในด้านใดด้านหนึ่งนับว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การมีสมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind Competency) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมี ดำเนินการให้มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน สามารถให้บริการกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้ดี และมีการวางแผนกลยุทธ์ให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด การสร้างเครือข่ายการบริการกับภาคส่วนต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีจิตบริการ (Service mind) ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐานของรัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania Bureau of Adult Basic Literacy Education Administrator Competencies) [16] สำนักงานการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐานของรัฐเพนซิลเวเนียได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในเรื่องการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและการบริการวิชาการเพื่อการขยายไปถึงองค์การอื่นๆ (community interaction and outreach) ในเรื่องการจัดระบบการจัดการเรียนการสอน (instructional system)และสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมมือกับตัวแทนชุมชนที่หลากหลายและกับสถาบันเพื่อส่งเสริมด้านการบริการ สอดคล้องกับเฮนเดอร์สัน (Henderson) [17] ศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (managerial competency) ของผู้บริหาร 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับรองลงมา ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการมี 10 องค์ประกอบ และสอดคล้องกับนุชนรา รัตนศิระประภา [18] ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่ดีเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

3. องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity Competency) มีตัวแปร 5 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติผู้อื่น 2) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่รักษาคำพูด 3) ผู้บริหารให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารเป็นคนที่เปิดเผยตรงไปตรงมา และ 5) ผู้บริหารมีการเปิดใจกว้างรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบของสมรรถนะ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย [19] ในส่วนของสมรรถนะกลุ่มงาน ซึ่งสำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 ด้าน และสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา [20] กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับโกศล ดาราพิสุทธิ์ [21] ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มากที่สุด และสอดคล้องกับรวิภา ธรรมโชติ [22] ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย พบว่า ผู้บริหารระดับกลางในยุคการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบันมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

4. องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการมุ่งความเป็นเลิศ (Excellence Strategy Competency) มีตัวแปร 3 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ 2) ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความเป็นเลิศ 3) ผู้บริหารทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล [23] ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สอดคล้องกับมาร์ช (Marsh) [24] ได้ศึกษาสมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21นั้นควรมีสมรรถนะที่สำคัญ คือ การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ (leading from the middle still required a substantive leader) สอดคล้องกับแฮสเซลและแฮสเซล (Hassel and Hassel) [25] ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง และมีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร ดังนี้

1) การเคลื่อนไหวเพื่อผลลัพธ์ (driving for results) 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (solving problems) 3) การแสดงออกถึงความมั่นใจ (showing confidence) และ 4) การแสดงความมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (influencing others) ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา นั้นคือ ผู้เรียนที่จบออกมีคุณภาพ เป็นทุนมนุษย์ที่ประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางของไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work Competency) มีตัวแปร 5 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ 2) ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบสารสนเทศให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่า 3) ผู้บริหารมีการประสานงานและบูรณาการการทำงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ 5) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีความสามารถที่บริหารจัดการด้านการจัดการศึกษาร่วมกับองค์กรต่างๆ ซึ่งการบริหารจัดการจะจัดการเพียงลำพังย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ ต้องบริหารจัดการแบบเป็นทีมงาน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้จึงต้องมีการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ว่าจะนำพาองค์กรในลักษณะของการบริหารจัดการแบบเป็นทีมงานได้อย่างไรจึงเกิดประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [26] ได้อธิบายไว้ในแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งบุคลากรต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) เน้นการทำงานแบบบูรณาการ โดยทำงานทั้งเชิงรุก

และเชิงรับ มีการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในอนาคตตามแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) [27] ได้กล่าวถึง สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต ประกอบด้วย การจัดการด้านความสัมพันธ์ (relationship management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายอื่นในหลายๆ องค์การ สอดคล้องกับศิริจันทร์ พลอยกระโทก [28] ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่ามีการปฏิบัติมากกว่าสมรรถนะด้านอื่นคือ การทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่างานในโรงเรียนทุกอย่างนั้นจะสำเร็จได้เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนช่วยกันทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีและต้องแสดงสมรรถนะทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ การสร้างการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมงาน ตลอดจนการชักนำให้คณะครูและบุคลากรให้ร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา

6. องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการจูงใจในการทำงาน (Motivation Competency) มีตัวแปร 3 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารสนับสนุนสวัสดิการของนักเรียน ครูและเจ้าหน้าที่ 2) ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นได้ 3) ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ การจูงใจ มีความสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยีได้ ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ จนเกิดความอยากทำ หรือคล้อยตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นฝ่ายรุก พยายามโน้มน้าว มีทักษะในการขอความร่วมมือจากผู้อื่นให้ช่วยทำสิ่งที่ตัวเองทำคนเดียวไม่ได้ รวมถึงการที่ สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับวิชาชีพของตน ซึ่งผลจากที่บุคลากรเกิดการตื่นตัวพัฒนาตนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ทำให้ครูมีแรงจูงใจ เกิดศักยภาพในความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ส่งผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาร์มอน (Marmon) [12] ได้ศึกษาเกี่ยวกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง พบว่า สมรรถนะสำหรับผู้บริหารประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจูงใจซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบที่พึงคำนึงถึงในการที่จะทำงานร่วมงานให้ได้ผลดี ของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ [29] กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่องานของบุคคล สอดคล้องกับอิชิงเกอร์และลอมบาร์โด (Lombardo and Eichinger) [30] ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งอำนวยการสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะ ดังต่อไปนี้ มีทักษะด้านหน้าที่หรือเทคนิค (functional/technical skill) การจูงใจผู้อื่น (motivation others) และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) และสอดคล้องกับกวี วงศ์พุฒ [31] กล่าวถึงการจูงใจว่าเป็นภาวะผู้นำที่ถือเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำที่ควรให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่ามีขวัญและกำลังใจในงานที่ดีนั่นเอง

7. องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving Results Competency) มีตัวแปร 4 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและวางแผน 2) ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ในการบริหารงานได้อย่างผู้บริหารมืออาชีพ 3) ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารทำงานโดยการมุ่งผลลัพธ์และมุ่งผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ตามแนวคิดของโบม และสพาร์โรว์ (Boam and Sparrow) [5] ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าควรจะมีบทบาทในการบริหารงานที่คลอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achieving results) เป็นสมรรถนะที่สำคัญ สอดคล้องกับ มาร์ช (Marsh) [24]ได้ศึกษาสมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่าครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นควรมีสมรรถนะที่สำคัญ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดและสามารถรักษาผลสัมฤทธิ์นั้นให้คงอยู่อย่างถาวร (focus on the best results and sustain the focus) สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในมาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [32] ในด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำหรับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีดังนี้

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีสมรรถนะเชิงเทคนิคด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและกลวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในสังคมที่มีภาษา วัฒนธรรม และสังคมที่หลากหลาย ผู้บริหารมีการบริการที่ดี มีความตั้งใจในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และผู้บริหารโรงเรียนควรมาจากบุคคลในพื้นที่พหุวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรม เข้าถึงเกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาการศึกษาตามศักยภาพ ต้องมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างของสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำงานด้วยความมีอุดมการณ์ มีความเสียสละ มีเครือข่ายในการทำงาน มีสมรรถนะในการด้านการสื่อสาร จากบนลงล่าง ซ้ายไปขวา ทั้ง 360 องศาเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

3. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารด้วยวาจาชัดเจนและเข้าใจง่าย ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ผู้บริหารควรมีจิตที่ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างแก่ครูและนักเรียน มีจิตใจน่าเลื่อมใส ต้องยึดมั่นในหลักและจรรยาบรรณวิชาชีพ อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการงานให้บรรลุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

4. สมรรถนะด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Strategy Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในภาระงาน ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความเป็นเลิศ มีความมั่นใจในตนเอง มีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ต้องทำงานโดยใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุก มีความสามารถในการตัดสินใจเฉพาะหน้า จะต้องกระตือรือร้นใฝ่หาแนวทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงสถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้ ควรพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 งาน คืองานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปต้องทำงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน เสียสละ ใช้หลักการมีส่วนร่วม และควรจัดให้มีการศึกษาฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ จัดการพัฒนาในแนวทางที่ถูกต้อง ถูกจุด ต้องศึกษา กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง ผู้บริหารมีหลักการทำงานโดยเน้นการสร้างทีมงาน การนำและกระบวนการกลุ่ม ต้องสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรเป็นอย่างดี มีการจัดองค์การอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์การ และมีเครือข่ายในการทำงาน มีทีมงานที่เข้มแข็ง ทุกคนทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา มี

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ในการประกันคุณภาพการศึกษาและมีสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพ ใช้หลักการบริหารโดยการกระจายอำนาจ มีความเป็นเอกภาพแต่หลากหลายในการปฏิบัติเข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำงานโดยใช้หลักการประสานงานและบูรณาการ เป็นบุคคลที่ตื่นตัว พัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา

6. สมรรถนะด้านการจูงใจในการทำงาน (Motivation Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องการสื่อสารทั้งภาษาไทย และการใช้ภาษาท้องถิ่น ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่อง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติผู้อื่น คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา ควรมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้พลังอำนาจทางสังคม เป็นผู้บริหารที่มีการพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่สามารถอุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นนักรบที่ต้องมีความกล้า ไม่กลัวอันตราย มีความกล้าสู้ กล้าทำ มองถึงคุณภาพของนักเรียนให้มากที่สุด ต้องมีต้นทุนด้านความรู้ ต้นทุนทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์กับชุมชน ต้นทุนทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ รู้คน รู้งานและรู้สถานที่ รู้จักกาลเทศะ ในบริบทพื้นที่พหุวัฒนธรรม สร้างขวัญและกำลังใจในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ สามารถประสานงานกับเครือข่ายและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายทหาร ตำรวจฝ่ายปกครอง และฝ่ายการศึกษา นำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน มีการประเมินสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และสติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ

7. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving results Competency) ควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญในเรื่องความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา มีการเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารได้เหมาะสม ทำงานโดยการมุ่งผลลัพธ์และมุ่งผลสำเร็จของงาน ควรศึกษาค้นคว้าทำความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษาและมีสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาแนวทางการใช้กลยุทธ์เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา แล้วนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการพัฒนาตนเองและ ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนด้วย รวมทั้งพัฒนาแนวทาง การทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะๆ ทำให้ได้จริงเป็นรูปธรรมในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นได้ สามารถเป็นแบบอย่างได้ทุกเรื่อง เพราะชุมชนมีความคาดหวังต่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนหูตากว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างมาตรฐานขององค์การ หน่วยงาน และสร้างมาตรฐานในการทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างตัวเองให้เหนือความเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังต่อไปนี้

1. **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการนำแนวคิดสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในระดับนโยบายในเรื่อง การสรรหา คัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมาดำรงตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีนโยบายส่งเสริมมีการนำแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการฝึกอบรมปฏิบัติการแบบเข้ม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.3 ผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีความตั้งใจ มุ่งมั่นอย่างจริงจังร่วมกันว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องประสบความสำเร็จ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ควรมีการนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเน้นสมรรถนะในด้านผู้บริหาร มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่รักษาคำพูด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์

1.5 ควรมีการนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านความสามารถในการวางแผน มีจิตรักการบริการ และสนับสนุนสวัสดิการของนักเรียน ครูและเจ้าหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรให้ความสำคัญในด้านผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์กับคนทุกคน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและมีการทำงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการทำการศึกษาวิจัยเชิงลึกในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ควรนำองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้ไปพัฒนาเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

[1] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที. ซี.คอมมิว นิเคชั่น.

[2] สำนักงานเลขาธิการการศึกษา.(2556). *สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2556.* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค.

[3] Lee J. Cronbach.(1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York: Harper and Row.

[4] Boyatzis. R.E.(1982). *The Competent Manager*. New York: Wiley and Son.

[5] Rosemary Boam and Paul Sparrow.(1992).*Designing and achieving competency : A competency based approach to developing people and organizations*, England : McGraw - Hill International (UK) Limited, P:131.

[6] L. F. Schoenfeldt and J. A. (1989).*Steger Identification and Development of Managerial Talent*. Research in Personnel and Human Resources Management,Vol. 7, pp.121- 181.

[7] Edgar H. Schein.(2004). *Organization Culture and Leadership*. 3rd edition, John Wiley and Sons.,

[8] D. Goleman, R.E.(1995). Boyatzis, and A. McKee. *Primary Leadership: Realizing the Power of Emotional Intellegence*. Boston: Harvard Business School Publishing.

[9] Hoy Woolfolk. Anita, and Hoy Wayne. Kolter.(2006). *Instructional Leadership: A Learning-Centered Guide*. The United States of America: Allyn & Bacon A person Education Company, 2006.

[10] The New York State Board of Regents and The New York State Educational Department.*(2016). Growing Tomorrow's Leaders Today : Preparing Effective School Leaders in New York State* [Online], accessed 18 December 2016. Available from http://www.highered.nysed.gov/ocue/04/school_leadership.htm

[11] สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์.(2550).*การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*, วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 199 - 202.

[12] D.H. Marmon.(2002). *Core competencies of professional service providers in federally funded Education programs.* Doctoral dissertation. The University of Tennessee.

[13] United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2009). *What is Good Governance?.*

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

[15] เนตร์พัณณา ยาวิราช.(2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

[16] Able State Leadership Activity.(2002). *Pennsylvania ABLE Administrator Competencies User's Guide* (Pennsylvania: The Commonwealth of Pennsylvania, 16 - 19.

[17] Iain S. Henderson.(2017). *Managerial Competencies: Three Dimension on Managerial Effectiveness.* http://alumni.absmba.com/ablmmi/pdf/managerialcompetencies.pdf. Nov,19.

[18] นุชนรา รัตนศิระประภา. (2555). *รายงานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[20] กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,(2548).*มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, หน้า, 17 - 22.

[21] โกศล ดาราพิสุทธิ์.(2549). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[22] รวิภา ธรรมโชติ.(2550). *สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย,* เข้าถึงเมื่อ 16 ตุลาคม 2559 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http: //www.polpacon7.ru.ac.th/download / article /.

[23] สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557, เมษายน – มิถุนายน). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *สุทธิปริทัศน์.* ปีที่ 28 ฉบับที่ 86. หน้า 215-233.

[24] David D. Marsh. (2000). *The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership.* (The United States of America: John Wiley & Sons, Inc., 136-143.

[25] Steiner, L. M., Hassel, E. A., and Hassel, B. (2008). *School turnaround leaders: Competencies for success. Chapel Hill, NC: Public Impact*. Retrieved from http://www.publicimpact.com/publications/Turnaround_Leader_Competencies.pdf.

[26] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2556 - 2558*, หน้า 12.

[27] Spencer and Spencer. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons,.

[28] ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. (2551). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[29] นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์จำกัด.

[30] Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger. (2000). *The Leadership Machine: Architecture to Develop Leaders for Any Future*. Lominger Ltd Inc.,.

[31] กวี วงศ์พุฒ. (2545). *ภาวะผู้นำ.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

[32] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *กฎหมายและหนังสือเวียน ก .ศ.ค.* กรุงเทพมหานคร): ม,.ท.ป. หน้า 415 - 425.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู ศึกษาเฉพาะกรณี : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF STUDENTS BASED ON TEACHERS' OPINIONS: A CASE STUDY OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY PRASARNMIT DEMONSTRATION SCHOOL (ELEMENTARY) AND ONGKHARAK DEMONSTRATION SCHOOL

วีรกิจ ยอดนาม[1], รศ.ดร.ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ[2],ผศ.ดร.กัลยมน อินทุสุต[3], รศ.ดร.ศิริพงษ์ เศาภายน[4]

Weerakit Yodnam[1],Pavida Tharasrisuthi[2],Gunyamon Intusut[3],Siriphong Sauphayana[4]

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[3]อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[4]อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Received : January 10,2019

Revised : February 5,2019

Accepted : March 29,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู ศึกษาเฉพาะกรณี : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และครูโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์จำนวน 129 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 52 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence) ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยเท่ากับ .968 นอกจากนั้นใช้แบบสัมภาษณ์ เครื่องมือทั้ง 2 ชนิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ด้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมการแสดงออกในระดับมากที่สุด คือ การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน กิจกรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ ด้านอยู่อย่างพอเพียงเห็นด้วยอยู่

ในระดับปานกลาง คือ การวางแผนการใช้เงิน การจดบันทึกรายรับ-รายจ่ายของตนเองในแต่ละวัน การเก็บเงินหรือฝากเงินทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และเมื่อสิ่งของเครื่องใช้ชำรุดก็จะซ่อมแซมด้วยตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า ครูหญิงเห็นด้วยมากกว่าครูชาย สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านความซื่อสัตย์ ด้านมีวินัย ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน และด้านรักความเป็นไทย ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นไม่ต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เห็นด้วยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี เกือบทุกคุณลักษณะ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 เห็นด้วยมากกว่าครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6

3. จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้ง 9 ด้าน จะต้องบูรณาการในแผนการสอนทุกรายวิชา การจัดกิจกรรม Home Room การให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม และการติดตามผลการประเมินคุณลักษณะแต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม), และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

Abstract

This research aims to studies the desirable characteristics of students as based on teachers' opinions in the case of Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Elementary) and Ongkharak Demonstration School. The researcher adopted a survey research method in carrying out this research investigation. Employing the stratified random sampling method, the researcher collected a sample population of 129 teachers employed at Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Elementary) and Ongkharak Demonstration School. Constructed by the researcher, the three research instruments utilized for collecting germane data were as follows: A 52-item questionnaire whose Index of Item-Objective Congruence (IOC) showed that its content validity fell between 0.60 and 1.00 and whose internal reliability showed a Cronbach's α (alpha) score of 0.968 in addition to an interview form. Findings are as follows:

1. The teachers under study agreed as to the nine desirable characteristics at a high level. When considering each characteristic as expressed in behavior, the aspects at the highest level were participation in school activities and activities apropos to the religion they venerated. Expressed at a moderate level, the aspects adequately embraced were planning how to use money; recording one's daily income and expenses; saving money or depositing money every month at least once a month; and when things are out of order, making reparations on one's own.

2. In comparing the opinions of teachers who differed in status, it was found that female teachers exhibited agreement at a higher level than did their male counterparts. For the desirable characteristics of students in the aspects of honesty; being disciplined; seeking knowledge; and loving "Thainess," teachers who

differed in educational qualifications did not exhibit concomitant differences in their opinions. Teachers who had teaching experience of more than ten years agreed at a higher level in almost all characteristics than those whose teaching experience was less than ten years. Teachers at the Prathom Sueksa One to Four level agreed at a higher level than those teaching at the Prathom Sueksa Five to Six level.

3. Insofar as concerns the interviews, the teachers were of the opinion that the development of the desirable characteristics of students in the nine aspects required integration with lesson plans for all subjects. They were also of the opinion that home room activities should be carried out and held that parents should participate in activities. They also believed that evaluations of follow-ups for each aspect of the characteristics should be conducted regularly.

Keywords: Desirable Characteristics of Students. Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Elementary). And Ongkharak Demonstration School

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารบนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและรุนแรงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ในมาตราที่ 23, 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่างๆ ให้ได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการผลักดันนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีการกำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นหนึ่งในเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญามีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการบ่มเพาะปลูกฝัง กล่อมเกลา และปลูกจิตสำนึกควบคู่กับการเรียนการสอนทางด้านวิชาการเพื่อให้เยาวชนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม เกิดความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ภายในจิตใจของตนเองและดำรงตนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [1] ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นขยายโอกาสทางการศึกษาให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางและทั่วถึงโดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน คลอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา นอกเหนือจากการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตย [2]

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาแก่ผู้เรียน คณาจารย์ของโรงเรียน มีหลักการ และยึดมั่นที่จะพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย รักการเรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ มีความกล้าแสดงออก พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสภาพแวดล้อม ได้อย่างเหมาะสม

ตลอดจนมีจิตสำนึก อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีไทยที่ดีงาม และรู้จักใช้ภูมิปัญญาไทยในการดำรงชีวิต เพื่อความสุข และประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม แต่อย่างไรก็ตามยังมีนักเรียนบางคนที่ยังขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการไม่มีระเบียบวินัย เข้าแถวไม่เป็นระเบียบ ขาดจิตสาธารณะ ไม่ช่วยเหลืองานส่วนรวม ใช้จ่ายซื้อของที่ไม่จำเป็น เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูศึกษาเฉพาะกรณี: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ ตามหลักสูตรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาpองครักษ์ ทั้งหมด 9 ด้าน เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ ที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำนวน 190 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรตามวิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane [3] โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน 129 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการที่ปฏิบัติการสอน 3 คน ตัวแทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มๆละ 1 คน ทั้ง 2 โรงเรียน รวมเป็น 16 คน

ระยะเวลาในการวิจัย

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่วิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะได้แบบสอบถาม จำนวน 52 ข้อ จากนั้น นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความ

ถูกต้อง รับข้อเสนอแนะและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อให้พิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยอาศัย ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruency IOC) หากอยู่ในเกณฑ์ระหว่าง 0.6 - 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง มีความเหมาะสมของภาษาและความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ผลปรากฏว่า แบบสอบถามทั้ง 52 ข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่า α = .968 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบ เพื่อจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่วิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตของเนื้อหา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วสัมภาษณ์ไปใช้จริง

การดำเนินการวิจัย ในวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปถึงผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 129 ฉบับ ทำการตรวจข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปถึงผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้ประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะขอสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จากครูผู้สอน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการที่ปฏิบัติการสอน 3 คน ตัวแทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มๆละ 1 คน ทั้ง 2 โรงเรียน รวมเป็น 16 คน พร้อมทั้งประเด็นสัมภาษณ์ ประสานขอนัดเวลา และสถานที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยเตรียมแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นให้พร้อม เตรียมอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการบันทึกการสัมภาษณ์ในการดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตนเองและบอกจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามประเด็นในแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทำการ สรุปผลการสัมภาษณ์ทันทีหลังจากสัมภาษณ์ ตามข้อมูลที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ วิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

ทางสถิติ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ทั้ง 9 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t- test) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและระดับชั้นที่สอน โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทดสอบตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post Hoc Comparison)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตาม แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ตามประเด็นสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา โดยการนำมาสังเคราะห์เป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ พบว่า ครูเห็นด้วยกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน และแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ รายข้อ พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศาสนาที่ตนนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ในด้านมีวินัย โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ในด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ในด้านอยู่อย่างพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านมุ่งมั่นในการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่เป็นเพศหญิง เห็นว่าคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ ด้านมีวินัย ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน และด้านรักความเป็นไทย เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าความคิดเห็นของครูเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ ครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังตาราง

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	4.00	0.54	4.15	0.56	-1.573	.118
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.87	0.54	4.15	0.65	-2.560*	.012
3. ด้านมีวินัย	3.71	0.61	4.03	0.79	-2.496*	.014
4. ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน	3.90	0.57	4.10	0.59	-1.995*	.048
5. ด้านอยู่อย่างพอเพียง	3.47	0.78	3.50	0.81	-.219	.872
6. ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน	3.94	0.56	4.07	0.77	-1.046	.298
7. ด้านรักความเป็นไทย	3.75	0.55	4.10	0.77	-2.895*	.004
8. ด้านมีจิตสาธารณะ	4.11	0.50	4.17	0.70	-.589	.557
9. ด้านกล้าแสดงออก	4.35	0.45	4.21	0.59	1.494	.138
รวม	**3.89**	**0.42**	**4.05**	**0.59**	**-1.642**	**.102**

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	4.01	0.55	4.16	0.55	-1.561	.121
2. ด้านความซื่อสัตย์	3.93	0.67	4.12	0.57	-1.807	.073
3. ด้านมีวินัย	3.83	0.73	3.95	0.75	-.951	.343
4. ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.01	0.63	4.02	0.56	-.126	.900
5. ด้านอยู่อย่างพอเพียง	3.42	0.85	3.55	0.74	-.965	.337
6. ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน	3.98	0.59	4.06	0.77	-.679	.498
7. ด้านรักความเป็นไทย	3.92	0.78	3.99	0.63	-.603	.548
8. ด้านมีจิตสาธารณะ	4.09	0.60	4.19	0.65	-.943	.348
9. ด้านกล้าแสดงออก	4.26	0.52	4.28	0.57	-.225	.823
รวม	**3.92**	**0.53**	**4.02**	**0.53**	**-1.127**	**.262**

จากตารางพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวม พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 - 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปีมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ดังตาราง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ โดยภาพรวม

ประสบการณ์ ใน การสอน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 10 ปี 3.73	10 - 15 ปี 4.03	มากกว่า 15 ปี 4.24
น้อยกว่า 10 ปี	3.73		*	*
10 - 15 ปี	4.03			
มากกว่า 15 ปี	4.24			

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ในภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 เห็นด้วยกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมากกว่าครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ดังตาราง

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	ระดับชั้นที่สอน			F	p
	ป.1-2	**ป.3-4**	**ป.5-6**		
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$		
1. ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	4.20	4.03	4.20	1.500	.227
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.26	4.01	3.83	5.740*	.004
3. ด้านมีวินัย	4.16	3.77	3.76	4.283*	.016
4. ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.15	4.10	3.80	4.918*	.009
5. ด้านอยู่อย่างพอเพียง	3.62	3.44	3.41	.906	.407
6. ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน	4.08	3.90	4.08	.944	.392
7. ด้านรักความเป็นไทย	4.08	4.00	3.79	2.054	.132
8. ด้านมีจิตสาธารณะ	4.20	4.25	3.99	2.072	.130
9. ด้านกล้าแสดงออก	4.35	4.25	4.20	.789	.456
รวม	**4.11**	**3.96**	**3.87**	2.368	.098

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้ง *9* ด้าน จะต้องบูรณาการในแผนการสอนทุกรายวิชา การจัดกิจกรรม Home Room การให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม และการติดตามผลการประเมินคุณลักษณะแต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครู ศึกษาเฉพาะกรณี : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ มีประเด็นสำคัญจะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสาเหตุมาจาก การที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ได้มีการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัย และมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเป็นประจำทุกปี โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียน คณะครูทุกคนก็ให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร โดยบูรณาการการเรียนการสอนทั้ง *8* กลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมพิเศษต่างๆ ในชีวิตประจำวัน จึงจะทำให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์และสติปัญญา เป็นผู้มีวิจารณญาณในการจำแนกแยกแยะว่าอะไรควรทำ หรือไม่ควรทำ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถแก้ปัญหาที่พบได้อย่างชาญฉลาด ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช *2551* ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้สามารถให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก สอดคล้องกับ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา [4] ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา และสอดคล้องกับ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น [5] ที่กล่าวถึงลักษณะของคนไทยสมัยใหม่ว่าประกอบด้วย คุณลักษณะด้านปัญญา ได้แก่ เป็นผู้ รู้จักเหตุและผล มีวิจารณญาณในการแยกแยะผิดชอบ ชั่วดี คุณและโทษ รู้จักสิ่งที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำบนพื้นฐานความเป็นจริง รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาดปราศจากอคติรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อย่างรวดเร็วและหลากหลาย รู้คุณค่าของภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย มีความละอายต่อการกระทำผิดประพฤติปฏิบัติในความถูกต้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยไม่เห็นแก่ตัว ตระหนักและปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคมและมวลมนุษยชาติแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นตามระบอบประชาธิปไตย มีจิตสำนึกมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในสังคมให้มีสันติสุข มีจิตสำนึกรู้จักใช้อนุรักษ์และเสริมสร้างทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรู้จักรักษาสุขภาพอนามัยทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถ และมีทักษะในการประกอบการงานและอาชีพที่สอดคล้องกับสมรรถภาพและศักยภาพของบุคคล

2. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านมีวินัย ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน และด้านรักความเป็นไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *.05* โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าครูเพศชาย

อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่ต่างเพศกันอาจมีความต้องการ ที่จะพัฒนาผู้เรียนหรือมีความถนัดในการจัดกิจกรรมที่ต่างกัน ครูเพศหญิงอาจจะแสดงความเป็นมิตรและชอบช่วยเหลือนักเรียน จึงต้องการความเป็นไทย มารยาทไทย หรือมีความเข้มงวดในเรื่องเล็กๆน้อยหรือมีความละเอียดมากกว่าครูเพศชาย ส่วนครูเพศชายไม่ได้เป็นครูประจำชั้น ไม่ได้คลุกคลีกับนักเรียนแต่อาจจะเน้นในเรื่องของความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต จึงทำให้ครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับดลยา จิตตะยโศธร [6] กล่าวว่า พฤติกรรมของชายและหญิงจะเกิดจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ โดยเพศชายพ่อแม่จะเน้นในเรื่องความสำเร็จ การแข่งขัน การไม่แสดงความรู้สึก ตลอดจนการรักษาระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ มักแสดงออกถึงความสามารถในการปกป้องตนเอง กล้าแสดงออก ส่วนในเพศหญิงพ่อแม่มักจะเน้นในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มักที่จะแสดงออกถึงการยอมรับผู้อื่น เป็นมิตรและชอบช่วยเหลือผู้อื่น

3. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ครูทุกคนได้มีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรของสถานศึกษา โดยจัดบูรณาการในการเรียนการสอนทั้ง *8* กลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจเสริมหลักสูตร กิจกรรมพิเศษต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้สามารถให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก ครูทุกคนได้จัดการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อต้องการที่จะให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และเป็นที่ยอมรับของสังคม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ สร้างและพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคม เป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้นแบบโรงเรียน พัฒนาการคิด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้จัดการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับนิตยา สีระวัตร [7] ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนนั้น ต้องให้ความสำคัญทั้งในด้านความรู้และลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีที่ผู้เรียนพึงมี เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆด้าน ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมจิตใจ และปัญญา ต้องส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่ดี ดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยที่ถูกต้อง เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยม รวมทั้งวิถีชีวิตที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีศักยภาพในการที่จะศึกษาต่อและในการประกอบอาชีพต่อไป เมื่อครูทุกคนได้จัดการเรียนการสอนตามที่กล่าวมาจึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมและราย ด้านทุกด้านไม่แตกต่างและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามณี พวงมะลิ [8] ได้ศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต *4* ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน รับรู้สภาพและปัญหาการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม และด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านมีวินัย ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้านอยู่อย่างพอเพียง ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านรักความเป็นไทย และด้านมีจิตสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ *.05* โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า *15* ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า *10* ปี และ *10 – 15* ปี อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ที่มากกว่าจะเห็นข้อแตกต่างของนักเรียนในแต่ละปีได้ชัดเจน

และเห็นพัฒนาการ และ การเปลี่ยนแปลงในตัวของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็น ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ของนักเรียนได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนที่น้อยกว่า จึงพยายามเน้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผ่านการอบรมสั่งสอนนักเรียนมานาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่นและปลูกฝังให้นักเรียนมีวินัยเป็นคนดีของสังคม ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า *10* ปี และ *10 - 15* ปี เป็นครูยุคใหม่ จะเน้นเกี่ยวกับการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพราะเชื่อว่าถ้านักเรียนรู้จักค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองก็สามารถเป็นคนเก่งได้และต้องรู้จักอยู่อย่างพอเพียงตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามณี พวงมะลิ [8] ได้ศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต *4* ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้สภาพการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ *.05* และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ จะยันรัมย์ [10] ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต *1* ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานนทบุรี เขต *1* โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *.05* ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า *10* ขึ้นไป มีค่าความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า *5* ปี และ *5-10* ปี

5. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านมีวินัย และด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *.05* โดยครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ *1- 2* มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ *5 -6* อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่สอนในระดับชั้นเด็กเล็กจะใช้เทคนิคในเรื่องการเรียนการสอน และการทำกิจกรรมให้นักเรียนรักและมีความสุขกับการเรียน เป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับเด็กเล็ก ครูจึงต้องคอยดูแลอย่างใกล้ชิด มากกว่านักเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการจัดหลักสูตรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ โดยหลักสูตรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเป็น *3* ช่วง ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ *1 - 2* บูรณาการการเรียนการสอน และสร้างทักษะพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ *3 - 4* เน้นทักษะพื้นฐาน และการประยุกต์ และชั้นประถมศึกษาปีที่ *5 - 6* การนำทักษะพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ [11] ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่สอนในระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านมีวินัย และด้านใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *.05*

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ครู ผู้บริหารและผู้ปกครองควรให้ความรู้และสร้างความตระหนักให้กับนักเรียนในการปฏิบัติตนตามสิทธิ หน้าที่ พลเมืองดีของชาติ ให้มากขึ้น

2. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านความซื่อสัตย์ ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองควรฝึกให้นักเรียนเป็นผู้พูดแต่สิ่งถูกต้องและเป็นความจริงเสมอ

3. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านมีวินัย ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองควรดูแลให้นักเรียนปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียน และสังคม

4. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองควรฝึกให้นักเรียนหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น จากหนังสือ หนังสือพิมพ์ วารสาร จากเทคโนโลยี หรือจากผู้รู้

5. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านอยู่อย่างพอเพียง ครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง ควรฝึกให้นักเรียนซ่อมแซมสิ่งของเครื่องใช้ที่ชำรุด

6. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองควรให้นักเรียนแก้ไขงานที่บกพร่องให้ดียิ่งขึ้น

7. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านรักความเป็นไทย ครู ผู้บริหารและผู้ปกครองควรฝึกให้นักเรียนหยุดให้ครูหรือผู้ใหญ่เดินก่อน เมื่อเดินสวนทางกับครูหรือผู้ใหญ่

8. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านมีจิตสาธารณะ ครู ผู้บริหารและผู้ปกครองควรฝึกให้นักเรียน ช่วยดูแลรักษาความสะอาดของโรงเรียน หรือที่สาธารณะ ด้วยความเต็มใจ

9. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านกล้าแสดงออก ครู ผู้บริหารและผู้ปกครองควรฝึกบุคลิกภาพดี และสามารถควบคุมอารมณ์ ให้นักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
2. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ.

[2] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[3] Yamane, Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York : Harper and Row.

[4] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

[5] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2551). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 2(1), 25-33.

[6] ดลยา จิตตะยโศธร. (2551). บทบาททางเพศในทัศนะของนักจิตวิทยา วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 28(1),195-206.

[7] นิตยา สีระวัตร. (2555). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนแก้ววารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

[8] จุฑามณี พวงมะลิ. (2556). สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[9] พัชราภรณ์ จะยันรัมย์. (2559). การศึกษาคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

[10] โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2561). หลักสูตรประถมศึกษา ปีการศึกษา2561. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม).

การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

DEVELOP OF TEACHER PROFESSION STANDARD WITH SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATION OFFICE AREA

สาวิตรี เพ็ชรรัตน์[1], รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก[2], ดร.ชัยพจน์ รักงาม[3]

Sawitree Petcharrut[1], Sumet Ngamkanok[2], Chaipot Rakngam[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

[2]อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3]อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Received : May 8,2018

Revised : June 1,2018

Accepted : August 3,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอน ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 292 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 90 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .31-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 และเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 28 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (X_2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (X_6) ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (X_{10}) และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (X_8) เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.50 ดังสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

คะแนนดิบ $\hat{Y} = .812 + .199\ (X_2) + .267\ (X_6) + .222\ (X_{10}) + .113\ (X_8)$

คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .199\ (Z_{x2}) + .275\ (Z_{x6}) + .274\ (Z_{x10}) + .121\ (Z_{x8})$

คำสำคัญ : การพัฒนา/ มาตรฐานวิชาชีพครู/ ประสิทธิผลของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Abstract

This research aimed to study the development of standard for teacher profession at Effectiveness of schools under Trat Primary Education Office Area. The sample used in this study was 292 teachers under Trat Primary Education Office Area selected by stratified random sampling. The instrument used in this research was a five-point scale questionnaire on the develop of Teacher Profession Standard with 90 items. The item discriminative power was on between .31-.80 and the reliability was .98, and a with question on School Effectiveness 28 items, the item discriminative power was between .28-.82 and the reliability of .94. The statistics used to analyze the data were Mean , Standard Deviation , *t*-test, One-way ANOVA, Sheffe's Test, Pearson's product moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

This study results were:

1. The development of Teacher Profession Standard under Trat Primary Education Office Area as a whole and each aspect was rated at a high level, except the academic activities related to the professional development of teachers was rated at a moderate level. They were: Being a role model for learners,

Collaborating with others in the school reatively, and creative cooperation with others in the community, respectively.

2. The comparison of the development of Teacher Profession Standard under Trat Primary Education Office Area as classified by education and type of school as a whole and each aspect showed statistically significantly at .05 level. When classified by size of school as a whole and each aspect it was found no statistical significant difference.

3. The schools effectiveness as a whole and each aspect were at a high level, They were: the ability to solve problems within the school, the ability to adapt to the environment,
the ability to develop students with positive attitude, and the ability to produce students with high academic achievement, respectively.

4. The school effectiveness as classified by level of education as a whole and each aspect showed no statistical significant difference. When classified by type of school and size of school as a whole and each aspect showed statistically significantly at .05 level.

5. The development of Teacher Profession Standard and School Effectiveness was highly positive correlated at statistically significantly at .05 level.

6. The development of Techer Profession Standard concerning the decision-making activities based on the student's learning outcomes (X_2), the teaching and learning activities focusing on the persistence of the learners (X_6), the creative cooperation with others in the community (X_{10}), and being a good role model for learners (X_8) could be the predictors of school effectiveness under Trat Primary Education Office Area.The predictors of school effectiveness at 50.50 percent. The prediction equation in raw score and standard score were as follows:

raw score $\hat{Y} = .812 + .199\,(X_2) + .267\,(X_6) + .222\,(X_{10}) + .113\,(X_8)$

Standard score $\hat{Z}_y = .199(Z_{x\,2}) + .275\,(Z_{x\,6}) + .274\,(Z_{x\,10}) + .121\,(Z_{x\,8})$

Keywords: develop/ teacher profession standard/ school effectiveness/ trat primary education office area

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัจจัยเสี่ยงในอนาคตที่คาดว่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคน การยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต บนหลักการพื้นฐานสำคัญที่คนไทยต้องมีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ ตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง มีสำนึกในศีลธรรม และจริยธรรม ดำเนินชีวิตด้วยความเพียร อดทน มีสติใช้ปัญญา จะนำไปสู่ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันให้คนและสังคมไทย ได้แก่ การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่คุณภาพ โดยมีแนวทางในการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์ มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน

ซึ่งสอดคล้องกับอรุณ รักธรรม [1] ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า ไม่ว่าในวงราชการหรือธุรกิจใด ๆ งานทุกอย่างจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญ กิจการใดไม่ว่าจะตั้งความมุ่งหมาย วางแผน นโยบายจัดองค์การ มีเครื่องมือเครื่องใช้และเงินทุนอย่างพร้อมเพียงใดก็ตาม หากบุคคลผู้ดำเนินงานในกิจการนั้นไม่มีความเป็นผู้นำขาดความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์การนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ

คุรุสภาเป็นสภาครูบุคลากรทางการศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไว้จำนวน 12 มาตรฐาน ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม และต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง [2]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชา ติ พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการระดมความคิด กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาตามสภาพที่แท้จริงของการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดในเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมุ่งเน้นงาน 3 ด้าน คือ การเรียนรู้ การปฏิรูปครู บุคลากร และการปฏิรูประบบบริหารการจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น [3]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีโรงเรียนในการดูแลนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองตราด อำเภอบ่อไร่ อำเภอเขาสมิง อำเภอคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ อำเภอเกาะช้าง และอำเภอเกาะกูด โรงเรียนในเขตรับผิดชอบ จำนวน 111 โรงเรียน 2 สาขา นักเรียนจำนวน 22,436 คน และครูจำนวน 1,214 คน ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาผู้ร่วมงานในโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน อย่างไรก็ตามจากสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบปัญหาว่าเด็กนักเรียนมีอัตราการซ้ำชั้น 331 คน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ GAT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมด 46.92 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมด 45.34 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมด 37.98 และสิ่งที่พบและเป็นสาเหตุของปัญหาดังกล่าว คือ บุคลากรขาดความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ มีภาระหน้าที่นอกเหนือจาการสอนจำนวนมาก อีกทั้งยังไม่มีประสบการณ์การทำงานในระดับกรม จังหวัด สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังพึ่งตนเองไม่ได้ ต้องอาศัยหน่วยงานที่เหนือกว่า เช่น งานการเงิน การนิเทศติดตามโรงเรียนไม่

สามารถทำได้เต็มที่ จึงส่งผลกระทบถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิผลด้านอื่นของโรงเรียนโดยตรง [4]

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน เพื่อเสนอแนะผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้นำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหาร และพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวนโรงเรียน 111 โรงเรียน 2 สาขา จำนวนครู 1,214 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมตราด กล่าวคือ ตามขนาดและประเภทของโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเลือกรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง ส่วนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน และสถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (ปรับปรุง พ.ศ. 2544) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของ Mott โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

(Pearson product moment simple correlation) และการถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2. การเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

4.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับตามความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 3 อันดับแรก ได้แก่ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (X_6) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (X_{12}) และร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (X_{10}) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)									
	Y_1	p	Y_2	p	Y_3	p	Y_4	p	Y	p
X_1	.40*	.00	.27*	.00	.22*	.00	.24*	.00	.28*	.00
X_2	.50*	.00	.52*	.00	.57*	.00	.62*	.00	.64*	.00
X_3	.45*	.00	.45*	.00	.49*	.00	.54*	.00	.55*	.00
X_4	.42*	.00	.26*	.00	.45*	.00	.47*	.00	.49*	.00
X_5	.47*	.00	.26*	.00	.40*	.00	.49*	.00	.45*	.00
X_6	.57*	.00	.51*	.00	.50*	.00	.49*	.00	.58*	.00
X_7	.28*	.00	.20*	.00	.22*	.00	.25*	.00	.29*	.00
X_8	.42*	.00	.42*	.00	.48*	.00	.52*	.00	.52*	.00
X_9	.41*	.00	.41*	.00	.49*	.00	.55*	.00	.54*	.00
X_{10}	.45*	.00	.40*	.00	.54*	.00	.64*	.00	.59*	.00
X_{11}	.48*	.00	.42*	.00	.56*	.00	.55*	.00	.58*	.00
X_{12}	.56*	.00	.42*	.00	.55*	.00	.58*	.00	.60*	.00
X	.59*	.00	.51*	.00	.51*	.00	.65*	.00	.67*	.00

6. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ตามลำดับดังนี้

ตัวพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
X_2	.402	.404	40.40
X_2 , X_6	.449	.453	45.30
X_2 , X_6 , X_{10}	.499	.504	50.40
X_2 , X_6 , X_{10} , X_8	.505	.512	51.20

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (x_2) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (X_6) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (X_{10}) และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ (r) ทั้งสี่องค์ประกอบกับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .505 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ($S.E._{est}$) เท่ากับ .331 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการสร้างสมการพยากรณ์ (β) และค่าคงที่ (a) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่มีต่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

คะแนนดิบ $\hat{Y} = .812 + .199\ (X_2) + .267\ (X_6) + .222\ (X_{10}) + .113\ (X_8)$

คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .199\ (Z_{X2}) + .275\ (Z_{X\,6}) + .274\ (Z_{X\,10}) + .121\ (Z_{X\,8})$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดพันธกิจเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ [4] กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยมีการจัดทำรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการตื่นตัวและตระหนักในการพัฒนาครู ให้มีมาตรฐานตามที่กฎหมาย จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิตา สืบทอง [5] ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านระบบความคิด หรือเนื่องจากคนที่มีการเรียนรู้ที่มากกว่าจะรู้วิธีการในการสอนที่มีรูปแบบ มีการศึกษาข้อมูลเพื่อมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑกานต์ สุนันท์ [6] ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอื่น ๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูทุกคนต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ ออกแบบการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีคนเก่ง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริงด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ

พัฒนา และด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา สุขเจริญ [7] ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีกลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามกฎหมายการศึกษาและบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ที่มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรนิษฐา ชินทวัน [8] ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งเปิดทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพ เนื่องจากผู้เรียนต้องนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน โดยเน้นผลที่คงทนและยั่งยืน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรดา พรมเทพ [9] ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียนระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาควบคู่กับคุณธรรม จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จึงให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานสอนของครูผู้สอน ส่งเสริม พัฒนาความรู้ให้กับครูในด้านจิตวิทยาการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ ส่งผลทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ สอนศิริ [10] ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

4.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่มาตรฐานการศึกษาระดับสากลมากขึ้น เป็นเหตุให้โรงเรียนมีการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ ปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ [4] จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรนิษฐา ชินทวัน [8] ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาที่สูงกว่าให้ความสำคัญต่อการประเมินของผู้เรียนทั้งในการประเมินระดับชาติ (NT) และ O-NET ซึ่งผู้เรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องมีการสอบเพื่อประเมินระดับชาติ (NT) และO-NET ทำให้ครูผู้สอนต้องเน้นให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการประเมินต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี รัศมี ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของสรียา อยู่เย็น ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ผลเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส นักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เพื่อนำไปเป็นเกณฑ์ในการเข้าศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ จึงส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทรัพยากร และเวลาในการสอนนักเรียนอย่างเต็มที่ ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาต่อของนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้โควตาโรงเรียนเดิม จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนน้อยกว่าโรงเรียนขยายโอกาส จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประเภทของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนประถมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เพ็ชรรัตน์ [11] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารัฐบาลให้ความสำคัญแก่วิชาชีพครู โดยปรากฏในรูปนโยบายต่าง ๆ ทั้งในด้านการจัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู มีจุดมุ่งหมายให้ครูเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่แก่ลูกศิษย์ ทำให้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา เพ็ชรรัตน์ [11] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและเกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (X_2) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (X_6) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (X_{10}) และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (X_8) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จะมีคุณภาพย่อมขึ้นกับความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (X_2) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (X_6) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (X_{10}) และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (X_8) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูในด้านปัจจัยศักยภาพแห่งตน (Self-

efficacy) มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูเท่ากับ 0.74 รองลงมา คือ ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเท่ากับ 0.69 และปัจจัยทักษะการสอนเท่ากับ 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 73

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน หรือพัฒนาผลงานทางวิชาการ และเผยแพร่ต่อบุคลากรในโรงเรียนและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน โดยใช้การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัล เช่น รางวัลงานวิจัยในชั้นเรียนดีเด่นประปี รางวัลนวัตกรรมทางการศึกษาดีเด่นประจำปี เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานเอกชน เพื่อให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายมาพัฒนาวิชาชีพครู อีกทั้งครูควรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เช่นการศึกษาต่อ การหมั่นทบทวนและแสวงหาเครื่องมือและนวัตกรรมทางการพัฒนาสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอน

3. ผู้สอนควรให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างละเอียด เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้ถูกต้องตามพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และทักษาพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล

4. ครูควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการสอน การวัดผลประเมินผลตามความรู้ ความสามารถของนักเรียนเป็นรายคน

5. ครูควรมีการแลกเปลี่ยนผลการเรียนของนักเรียนที่ตนเองสอนกับครูผู้สอนรายวิชาอื่น ๆ เพื่อการนำผลการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์ และหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงความปัญหาที่ค้นพบ

6. คำแนะนำในการปรับปรุงนักเรียนต่อไป เช่น แบบสำรวจความสนใจในวิชาเรียน แบบสำรวจความสามารถพิเศษ เป็นต้น

7. ครูควรให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อเสนอแนะปรับปรุงการเรียนการสอนต่อผู้ปกครองนักเรียน เพื่อหาแนวทางร่วมกับผู้ปกครองในการปรับปรุงให้นักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

8. ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมและแสดงพฤติกรรมที่นักเรียนพึงแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีการเฝ้าระวังและให้คำแนะนำในทางที่ดี และคอยตักเตือนเมื่อเห็นว่าพฤติกรรมนั้นไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม

9. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เมื่อครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ควรปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความทุ่มเท แสวงหาหนทางให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ อันทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและพัฒนาประสิทธิผล ของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

3. ควรศึกษาหาตัวแปรเพิ่มเติมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

[1] อรุณ รักธรรม. (2550). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

[2] ธนภัทร วงค์อาษา. (2557). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามความคาดหวังของครูผู้ปกครองและนักเรียนโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[4] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2557 ก). *ข้อมูลบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล งานข้อมูล P-Obec: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*. ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.

[5] วิชิตา สืบทอง. (2556). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[6] มณฑกานต์ สุนันท์. (2551). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[7] ชลธิชา สุขเจริญ. (2556). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[8] วรนิษฐา ชินทวัน. (2556). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[9] ศิรดา พรมเทพ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[10] ขวัญใจ สอนศิริ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับ*

[11] ปรัชญา เพ็ชรรัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 5*(2), 79-90.

สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

ACADEMIC ADMINISTRATION CONDITIONS AS BASED ON THE PERCEPTIONS OF TEACHERS AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY: PRASARNMIT DEMONSTRATION SCHOOL (ELEMENTARY) AND ONGKHARAK DEMONSTRATION SCHOOL

ชนินันท์ ยอดนาม[1], รศ.ดร.ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ[2],ผศ.ดร.กัลยมน อินทุสุต[3], รศ.ดร.ศิริพงษ์ เศาภายน[4]

Chaninun Yodnam[1],Pavida Tharasrisuthi[2],Gunyamon Intusut[3],Siriphong Sauphayana[4]

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[3]อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[4]อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Received : May 8,2018

Revised : June 1,2018

Accepted : August 3,2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และระดับที่สอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ จำนวน 129 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา จำนวน 70 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูมีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวม และรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ครูหญิงมีการรับรู้ด้านพัฒนากระบวนการเรียนมากกว่าครูชาย ครู ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการ

เรียน และด้านการนิเทศการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ครูมีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้านเป็นไปตามหลักการบริหารงานวิชาการ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, การรับรู้ของครู

Abstract

In this thesis, the researcher examines the conditions of academic administration as based on the perceptions of teachers. The researcher also compares the perceptions of academic administration as classified by the demographical characteristics of gender, age, position, experience, and level at which the teachers teach. The researcher adopted a survey research methodology in this research investigation. Employing the stratified random sampling method, the researcher collected a sample population of 129 teachers employed at Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (Elementary) and Ongkharak Demonstration School.

The research instrument utilized for collecting germane data was a 70-item questionnaire constructed by the researcher. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) content validity stood at 1.00 for all questionnaire items. Applying Cronbach's α (alpha) technique, it was found that the questionnaire's reliability was established to be at the 0.982 level.

Findings are as follows:

1. Insofar as concerns the academic administration of the two schools, the teachers exhibited perceptions of conditions overall and in all seven aspects at a high level.

2. Female teachers displayed perceptions in the aspect of the development of teaching processes at a higher level than their male counterparts. The teachers aged 35 years or older evinced perceptions of academic administration in the aspect of the development of learning processes at a higher level than those aged less than 35 years. Teachers who had more than 20 years of experience showed perceptions of academic administration conditions at the schools in the aspects of instruction and study; measurement and evaluation; transfers of the academic results of students; and educational supervision at a higher level than those with experience of less than ten years. The teachers who differed in position and in the level at which they taught did not reveal concomitant differences in perceptions of academic administration.

3. Regarding findings based on interviews, it was found that questionnaire respondents were of the opinion that the teachers under study based their perceptions of academic administration conditions on the principles of academic administration for all seven aspects.

Keywords: Academic Administration, Perceptions of Teachers

ภูมิหลัง

การบริหารเป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบมีการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และเมื่อพิจารณาด้านการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติจริงที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะเฉพาะด้านของผู้บริหาร จึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรผู้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความเป็นศาสตร์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีความน่าเชื่อถือและสร้างความเป็นเลิศในการบริหารและต้องมีความเป็นศิลป์ในการบริหารจัดการกับคน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการบริหารการศึกษา ก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการหรือการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและวิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาการมักนิยมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางงานวิชาการอย่างเต็มที่เพื่อให้มีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ทำให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง [1] การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมากในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีบทบาทมากที่สุดในสถานศึกษา นั่นก็คือการจัดการเรียนการสอน ในสภาพสังคมปัจจุบัน สถานศึกษามีมากมายแต่ละแห่งมีความโดดเด่นแตกต่างกัน การที่จะบอกว่าโดดเด่นมากน้อยแค่ไหนก็อยู่ที่ผลของการบริหารงานวิชาการ เช่น การที่ผู้เรียนสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง การสอบเข้าทำงานในสถานที่ที่ทุกคนอยากทำ ดังนั้นผลทั้งหมดนี้ก็มาจากการบริหารจัดการงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการให้สำเร็จ โดยความร่วมมือของครูและนักเรียน สถานศึกษานั้นก็จะเป็นที่ต้องการเข้าศึกษาของคนในสังคม นั่นคือผู้บริหารจะหยุดนิ่งไม่ได้ต้องมีการพัฒนางาน ทำให้ทุกคนได้รับรู้ถึงภาระหน้าที่ของตนในการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

หลักการบริหารงานวิชาการ ต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จคือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ [2]

ปัจจุบัน ปัญหาของการบริหารงานวิชาการนั้น ส่งผลให้การจัดการศึกษาด้อยคุณภาพและคุณภาพต่ำ หรือการศึกษาไม่ได้มาตรฐาน จึงทำให้เกิดปัญหาอย่างรุนแรงถึงขั้นที่เรียกว่า ปัญหาวิกฤต (Problem Crisis) ซึ่งมีสาเหตุหลายประการที่ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการตกต่ำหรือด้อยคุณภาพ ได้แก่ ความไม่ทันสมัยของหลักสูตร ขาดการพัฒนาหลักสูตร เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัย ครูผู้สอนมีปัญหาส่วนตัวมากมาย การจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นแต่แบบท่องจำ การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและระดับสูงไม่เพียงพอ การเอาใจใส่ดูแลบุตรหลานในด้านการเรียนการสอนที่บ้านนั้นมีน้อยมาก สถานศึกษาให้ความร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและองค์กรสังคมอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการน้อยมาก สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินมาตรฐานมีจำนวนมาก [3]

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะเป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองมากขึ้น ตลอดจนครูผู้สอนได้นำองค์ความรู้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

2. เพื่อเปรียบเทียบในการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำนวน 190 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie และ Morgan [4] จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 129 คน

ระยะเวลาในการวิจัย

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอนและระดับชั้นที่สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครู จำนวน 70 ข้อ ซึ่งครอบคลุมภาระงาน 7 ด้าน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวลิเคิร์ท (Likert Scale)

2. แบบสัมภาษณ์สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ โดยใช้คำถามปลายเปิด ต่อภาระงานด้านวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวและ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูผู้สอนด้วยตนเอง จำนวน 19 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการที่ปฏิบัติการสอน 3 คน ตัวแทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มๆละ 1 คน ทั้ง 2 โรงเรียน รวมเป็น 16 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ติดต่อประสานงานผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามครูผู้สอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามตามขั้นตอนที่ต้องการ คือ 129 ฉบับ

3. ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปถึงผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้แทนผู้บริหารที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ ผู้แทนกลุ่มสาระการเรียนรู้รวม 19 คน

4.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติ ดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของแบบสอบถามด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ที่มุ่งวัด (IOC.)

2. ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน คือ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) การหาค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 7 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t- test) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา หลังสรุปเรียบเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชการด้วยสถิติที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการ และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ พบว่า ครู มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.38	.52	มาก
2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.37	.42	มาก
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.36	.56	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.37	.53	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.95	.74	มาก
6. ด้านการแนะแนว	4.17	.62	มาก
7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.46	.52	มาก
รวม	**4.29**	**.47**	**มาก**

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน พบว่า เฉพาะด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยที่ ครูหญิงมีการรับรู้ด้านนี้มากกว่า ครูชาย ส่วนด้านอื่นๆ ครูชายและครูหญิง มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ดังตาราง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.34	.63	4.41	.42	.826	.411
2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.28	.48	4.43	.36	1.986*	.049
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.35	.63	4.36	.50	.135	.893
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.33	.65	4.39	.43	.653	.515
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.07	.76	3.86	.71	-1.639	.104
6. ด้านการแนะแนว	4.08	.75	4.23	.50	1.308	.193
7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.44	.55	4.47	.50	.318	.751
รวม	**4.27**	**.57**	**4.31**	**.39**	**.435**	**.665**

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	**อายุ**			F	p
	ต่ำกว่า 35 ปี	35 - 50 ปี	สูงกว่า 50 ปี		
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.35	4.55	4.34	.497	.610
2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.22	4.43	4.46	4.090*	.019
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.26	4.36	4.47	1.309	.274
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.33	4.37	4.11	.240	.787
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.90	4.04	3.86	.749	.475
6. ด้านการแนะแนว	3.98	4.25	4.27	2.967	.055
7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.42	4.51	4.44	.371	.691
รวม	**4.21**	**4.34**	**4.32**	**1.000**	**.371**

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวม และ รายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยจากแหล่งเงิน			F	p
	เงินงบประมาณ	เงินสมาคมฯ	เงินรายได้		
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.39	4.38	4.36	.032	.969
2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.33	4.34	4.48	1.519	.223
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.27	4.53	4.32	2.565	.081
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.35	4.38	4.38	.033	.968
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.03	3.97	3.77	1.385	.254

6. ด้านการแนะแนว	4.25	4.03	4.18	1.455	.237
7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม	4.44	4.46	4.50	.147	.864
รวม	4.29	4.30	4.28	.009	.992

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ครูมีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวม และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	**ประสบการณ์ในการสอน**			F	P
	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.16	4.45	4.51	5.462*	.005
2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.31	4.37	4.44	1.025	.362
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.14	4.42	4.50	4.872*	.009
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.23	4.42	4.44	2.028	.136
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.64	4.04	4.13	5.296*	.006
6. ด้านการแนะแนว	4.08	4.17	4.25	.781	.460
7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.30	4.52	4.54	2.740	.068
รวม	**4.12**	**4.34**	**4.40**	**4.025***	**.020**

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่าครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ	**ระดับชั้นที่สอน**			F	P
	ป.1 - 2	ป.3 - 4	ป.5 - 6		
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.32	4.50	4.33	1.538	.219
2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.38	4.38	4.36	.015	.985
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.37	4.45	4.26	1.269	.285

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.40	4.37	4.33	.210	.811
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.82	4.09	3.93	1.413	.247
6. ด้านการแนะแนว	4.15	4.15	4.20	.085	.919
7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.54	4.53	4.31	2.869	.060
รวม	**4.28**	**4.35**	**4.25**	**.540**	**.584**

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ มีประเด็นจะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ มีการรับรู้การบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารเน้นย้ำความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานหลักที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียน ส่วนงานอื่นๆเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ จึงเป็นที่ยอมรับว่างานวิชาการเป็นงานหัวใจของโรงเรียน เพราะจะส่งผลให้นักเรียนที่ผลิตออกมามีคุณภาพประกอบกับงานวิชาการถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องวางแผนให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนออกมามีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จรุณี เก้าเอี้ยม [5] ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรวิชาสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาและงานอื่น ๆ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ ให้บรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับความคิดเห็นของ มูนา จารง [6] ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอันดับแรก ส่วนงานอื่นเป็นงานที่สนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การบริหารวิชาการมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบในการบริหารงานวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน มีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพและด้านการนิเทศการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *.05* โดยครูเพศหญิงมีการรับรู้ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากกว่าครูเพศชาย อาจเป็นเพราะครูเพศหญิงมักจะขยัน รับผิดชอบ ไม่เสียเวลาไปกับการสังสรรค์แบบครูเพศชาย จึงมีเวลาจัดทำแผนการการจัดการเรียนรู้แต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลากหลายกว่าครูเพศชาย

2.2 ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ซึ่งครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ ที่มีอายุ 35-50 ปี และอายุสูงกว่า 50 ปี มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เนื่องจากครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไปจะมีความพร้อม ความรับผิดชอบ ทักษะ ทัศนคติในการทำงาน จึงดำเนินการด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้หลากหลาย และผู้บริหารโรงเรียนยังมีเทคนิคกระตุ้นครูสูงวัยให้รู้สึกเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในตนเอง สามารถดึงศักยภาพออกมาใช้อย่างไม่รู้จักจบสิ้น ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนยังคงให้กำลังใจกับครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ให้พัฒนากระบวนการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

2.3 ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะให้ข้อคิดเสมอว่าครูผู้สอนไม่ว่าจะรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ เงินสมาคมฯ หรือเงินรายได้ ต่างก็มีตำแหน่งเป็นครู (อาจารย์สาธิต) เหมือนกัน ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเหมือนกัน เพื่อเป้าหมายของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอันนำมาซึ่งชื่อเสียงอันดีงามของโรงเรียนในที่สุด จึงเห็นความจำเป็นในการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกัน

2.4 ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนโดยภาพรวมและด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 10-20 ปีและมากกว่า 20 ปี มีจะการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่าจะมีการเตรียมความพร้อม และผู้บริหารจะสนับสนุนให้มีการเข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาทางด้านวิชาชีพโดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษาเป็นระยะๆ ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์สอนมานาน มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ในการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการ ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวัง เพราะครูที่มีประสบการณ์สอนมานานจะมีองค์ความรู้ที่ตกผลึก จึงถ่ายทอดการจัดการเรียนการสอนได้เห็นภาพชัดเจน ส่งผลให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้อย่างลึกซึ้ง สำหรับด้านการวัดผล ประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนจะส่งเสริมพัฒนาครูที่มีประสบการณ์มากๆให้ศึกษาวิธีการวัดผลประเมินผลแนวใหม่ๆ ตามระเบียบ มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือแม้แต่การนิเทศ ผู้บริหารต่างตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะแนะนำครูอาวุโสให้เปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีสอนให้สนุกกับนักเรียนอยู่เสมอ

2.5 ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยายองครักษ์ ที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีการรับรู้สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะคอยกระตุ้น จูงใจ เสริมแรงให้ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูทุกระดับชั้นตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยทั่วหน้ากัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูควรส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศการสอนให้ครบถ้วนทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการประชุมหารือ อภิปรายกันในด้านการสอนโดยเฉพาะครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อให้คำแนะนำซึ่งกันและกันเกี่ยวกับวิธีสอนและเรื่องอื่น ๆ

2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเชิญวิทยากรจากภายนอก ผู้นำชุมชน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้มีทักษะและได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริงจากวิทยากรท้องถิ่น

3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคณะกรรมการตรวจสอบเครื่องมือวัดผล ประเมินผลของครูที่ใช้ในแต่ละกระบวนวิชา ซึ่งทางโรงเรียนควรจัดให้มีการประชุมในแต่ละสาระการเรียนรู้ เพื่อพิจารณาในเรื่องเครื่องมือวัดผลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ซึ่งการจัดประชุมจะทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบการวัดผลและประเมินผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นครูโดยให้รางวัล จากการจัดประกวด ผลงานวิจัยในโรงเรียน และควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่ครู จากนั้นติดตามตรวจสอบการทำวิจัยของครู ตลอดจนนิเทศและประเมินผลการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้ครูให้ความร่วมมือกับผู้มานิเทศทุกครั้ง มีการแจ้งผลการนิเทศ ให้กับผู้รับการนิเทศได้รับทราบ ผู้บริหารควรวางแผนแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก่ครู จากนั้นผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศควรตรวจสอบ ติดตามนิเทศ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นกัลยาณมิตร

6. ด้านการแนะแนว ผู้บริหารโรงเรียนควรประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับ สถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นโดยผู้บริหารควรติดตาม การตรวจสอบ และประเมินผลการแนะแนวการศึกษาของครูทั้งการแนะแนวด้านการศึกษาและการแนะแนวด้านวิชาชีพ กระตุ้นครูให้เห็นความสำคัญของการแนะแนวการศึกษา การติดตามผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียน รวมถึงการส่งต่อนัก เรียนให้แก่ครูคนอื่น

7. ด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการผลิต จัดหาสื่อ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน โดยสนับสนุนงบประมาณและจัดหาผู้ดูแลรับผิดชอบ เก็บรักษาสื่อและอุปกรณ์ไม่ให้เกิดการชำรุดเสียหาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนส่วนขยาย องครักษ์

เอกสารอ้างอิง

[1] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[2] จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยะลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

[3] สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด.

[4] Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Actives. Educational and Psychological Measurement.

[5] จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยะลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

[6] มูนา จารง.(2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภาคผนวก

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

รายละเอียดการเตรียมบทความเพื่อส่งตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษา มศว

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

บทความที่รับตีพิมพ์ลงวารสารได้แก่ 1) นิพนธ์ต้นฉบับที่เป็นบทความวิจัย 2) นิพนธ์ปริทัศน์3) บทความวิชาการ 4) บทวิจารณ์เชิงวิชาการ โดยให้พิมพ์ผลงานด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวน 10-12 หน้า

ส่วนประกอบของบทความวิจัยประกอบด้วยบทคัดย่อ ภูมิหลัง วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

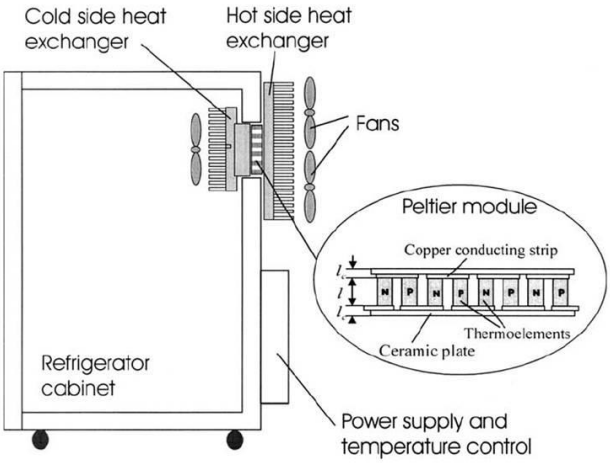
***หมายเหตุ**: ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย*

ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

- **ขนาดกระดาษ** เอ 4
- **กรอบของข้อความ**ในแต่ละหน้าให้มีขอบเขตดังนี้ จากขอบบนของกระดาษ1.25 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้วขอบซ้าย 1.25 นิ้ว และ ขอบขวา 1.0 นิ้ว
- **ระยะห่างระหว่างบรรทัด**หนึ่งช่วงบรรทัดของเครื่องคอมพิวเตอร์
- **ตัวอักษร** ใช้บราววัลเลียนิว(Browallia)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 50 วัตต์ต่อตารางเมตร [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], อ.ดร.สมชาย เทพแสง[2],อ.ดร.สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์[3], อ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[4](14)

Tanyamai Chalamkate[1], Somchai Thepsaeng[2], Somboon Burasirirak[3],Theeraphab Phetmalaikul[4](14)

[1]นิสิตการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)

[2]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

[3]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

[4]อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(14)

บทคัดย่อ(16) } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

(14).....

..... } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

คำสำคัญ:(14)..... } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Abstract (16)

(14).....

..... } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

...

Keywords:(14)..... } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ภูมิหลัง/Backgrop(16)

(14)..... } เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

.

วัตถุประสงค์การวิจัย/Aims (16)

(14).....

วิธีดำเนินการวิจัย/Methods(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

สรุปผลการวิจัย/Conclusions(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

อภิปรายผล/Discussion (16)

(14)..... .....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ข้อเสนอแนะ/Suggestion(16)

(14)..... .....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เอกสารอ้างอิง/References (16)

(14).....

ตัวอย่างแบบฟอร์มบทความวิชาการ

ภาวะผู้นำสมดุล : รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21(18)

Balance Leadership : LeadershipModel in 21th Century

(ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่)(18)

อ.ดร.สมชาย เทพแสง[1],(14)

SomchaiThepsaeng, (14)

[1]หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (14)

[1]Head Department of Educational Administration Faculty of Education Srinakharinwirot University(14)

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทคัดย่อ (16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

คำสำคัญ:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Abstract (16)

(14).....

.....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

Keywords:(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

บทนำ/Introduction (16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เนื้อเรื่อง ทฤษฎี(ในส่วนนี้ควรสรุปเป็นกรอบทฤษฎีให้ได้) (16)

(14).....

การปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

การนำไปใช้/การบูรณาการ/แนวคิด/บทวิเคราะห์(16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

สรุปและอภิปราย

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (16)

(14).....

} เว้นห่างลงไป 1 บรรทัด

เอกสารอ้างอิง/References (16)

(14).....

การส่งบทความ

ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับที่เป็น Microsoft Word for Windows มาทางอีเมล์ somburak62@gmail.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 02-6495000 ต่อ 15280 หรือ 081-3165572 ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอทราบรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุงเทพฯ

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.comพร้อมใบนำส่งบทความ 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