



วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

Journal of Mani Chettha Ram

Wat Chommani

ปีที่ 7 ฉบับที่ 5 (กันยายน – ตุลาคม 2567)

Vol 7 No.5 (September - October 2024)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

❀ วัตถุประสงค์

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 06-10186156

e-mail: manichettharam@gmail.com

ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมณี, ดร.

ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.

เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระศรีวิชิโรดม

รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระสุธีวิชิรคุณ

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนภรณ์

เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระนัสสนะ ส่างช้าง, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระครูภาวนาธรรมโมโชติ, ดร.

เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระนัสสนะ ส่างช้าง, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระมหาจันทงค์ สิริวิณฺโณ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาฐิติวัธน์ หนั่นกิจ, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ตู้อทองคำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุวีรางกูร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ ฝาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

ดร.ธีรดนัย กัปโก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูภาณจนกฤษฎ์ ปลั่นรัมย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ บัวชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาสายัณ ดิขปญโญ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย



ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พรเทพ เข้มเครือ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลาง

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย



❁ ฝ่ายกฎหมาย

ชัยวิทย์ ฤทธิ์พิชัยวัฒน์

นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

❁ ออกแบบปก

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

❁ จัดรูปเล่ม

พระวินัย นาคา

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

❁ พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน

พระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180

โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th



บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 5 ประจำปีพุทธศักราช 2567 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 69 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 57 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 12 เรื่อง วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูสุตริตนาภรณ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ฉ)
สารบัญ	(ช-ฎ)

บทความวิจัย : Research Article

ANALYSIS OF CLASSICAL MUSIC PROMOTION MODELS	1-18
<i>Kunjin He, Chutima Maneewattana and Xiulei Ren</i>	
SOUND LEVEL COLLECTION : RESEARCH ON THE CREATION TECHNIQUES OF MA JIANPING ORCHESTRAL WORK BAI GUANG	19-30
<i>Jishu Zhou, Nataporn Rattachaiwong and Jianming Qian</i>	
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 3	31-47
THE GUIDELINES FOR DEVELOPING LEADERSHIP IN THE NEW NORMAL ERA FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3	
<i>จิรนนท์ ช่วยสงค์, สายัณห์ ฝาน้อย และ อำนาจ ชนะวงศ์</i>	
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	48-69
SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INDIVIDUAL LEARNING OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURIN	
<i>รัฐพล กระแสโท, ประภาพร บุญปลอด และ ทรงเดช สอนใจ</i>	

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน 70-88
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราชเขต 2

ADMINISTRATOR'S STRATEGIC LEADERSHIP IN THE 21" CENTURY
AFFECTING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE IMPLEMENTATION OF
SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATION SERVICE
AREAS OFFICE 2

สาลิณี ฝวนวล, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี และ ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ 89-112
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
ชลบุรี

TRANSFORMATION AND POTENTIAL OF ASSISTANCE DISTRICT OFFICER
AFFECTING MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE

นำชัยชนะ ดีวิ, กานดา ผรณเกียรติ์ และ เบญญาศิริ งามสอาด

STRATEGIES FOR ENHANCING THE CAPABILITY OF EXPORTERS FROM 113-133
THAILAND TO SOUTH KOREA

Supitchaya Lee, Wipat Mankan, Pensri Chirinang and Voradej Chandarasorn

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 134-153
ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

THE GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE
BRAHMA VIHARA DHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN RON PHIBUN
– CHULABHORN CAMPUS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY
EDUCATION AREA NAKHON SI THAMMARAT

วิชัยรัตน์ ทองทิพย์, ลันติ อุณจะนำ และ ทิพมาศ เศวตวรโชติ

การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ 154-169
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

STRATEGIES AFFECT THE EFFECTIVENESS OF SONGKHLA PROVINCIAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION NAME RATCHAPONG CHOOKAEW

รัชพงศ์ ชูแก้ว, กานดา วรรณเกียรติ และ เบญยาศิริ งามสอาด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 170-188
ในจังหวัดสกลนคร

FACTORS AFFECTING THE ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF
SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN SAKON NAKHON
PROVINCE

สันติ ไชยยศ, กานดา วรรณเกียรติ และ เบญยาศิริ งามสอาด

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะใน 189-205
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

GUIDELINES FOR DEVELOPING LEARNING MANAGEMENT WITH INTERNAL
SUPERVISION OF COACHING IN SCHOOLS UNDER THE SURIN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ธนศักดิ์ หนักไธโล่, ทรงเดช สอนใจ และ ประภาพร บุญปลอด

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต 206-221
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP AMONG SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE SURIN SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

โสภณพันธ์ บุญรอด, ธัญเทพ ลิทธิเสื่อ และ วสันต์ชัย กากแก้ว

แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน 222-240
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

THE GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD
EDUCATION MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SURIN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สิริภรณ์ สาร, ทรงเดช สอนใจ และ ศุภชนกฤษ ยอดดลละ



ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กร 241-255
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

LEADERSHIP AFFECTING EFFECTIVENESS IN THE ADMINISTRATION OF
LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN SURAT THANI PROVINCE

สมประสงค์ ปัญจะลักษณ์, นิเทศ ดินณะกุล และ เบญยาศิริ งามสอาด

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนา 256-282
แห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร

FACTORS IMPINING UPON WAT MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH THE
BUDDHIST STANDARD IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

จิรพัฒน์ แก้วจันทร์, กานดา ผรณเกียรติ, อธิพงษ์ เพชรสุทธิ และ ธนกฤติ โพธิ์เงิน

การนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในอำเภออัมพวา 283-304
จังหวัดสมุทรสงคราม

AN APPLICATION OF GHARAVASA-DHAMMAS IN LIVES OF PEOPLE IN
AMPHAWA DISTRICT SAMUTSONGKHAM PROVINCE

ณัฐวรรณ แก้วพานิช, พระศรีวินยาภรณ์ และ พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 305-320
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

GUIDELINES FOR ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT OF SCHOOL
UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE,
AREA 1

วรรณิษา ธาระมัตร์ และ พรเทพ รุ่งแผน

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา 321-344
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY AND
THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PHRA
NAKHON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE

นุชนารถ ฤกษ์ศิริ, ประยูร บุญใช้ และ พรเทพ รุ่งแผน

การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย 345-357
ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

DEVELOPING A HISTORICAL LEARNING AREA FOR THE LATE AYUTTHAYA
CONTEMPORARY COMMUNITY THA KHAM SUBDISTRICT, HAT YAI DISTRICT
TO PROMOTE HISTORICAL TOURISM

กิตติพงศ์ สุวรรณวงศ์, พระเมธีวชิราภรณ์ (ธรรมรัตน์ อริยธมโม), อภินันท์ สิริรัตนจิตต์,
ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี และ พระใบฎีกาสมศักดิ์ ฐิตคุโณ

การศึกษาและรวบรวมความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย 358-372
ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา

STUDY AND COLLECT THE BACKGROUND AND HISTORY OF THE LATE
AYUTTHAYA PERIOD OF THE AREA OF THA KHAM SUBDISTRICT IN HAT
YAI DISTRICT IN SONGKHLA PROVINCE

กิตติพงศ์ สุวรรณวงศ์, พระครูบวรชัยวัฒน์ (วันชัย เมธิโก), อภินันท์ สิริรัตนจิตต์,
พระชนินสิทธิ์ ภูเมศโปสยานนท์ และ ธเนศ นกเพ็ชร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทาง 373-396
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

GUIDELINES FOR ENGLISH TEACHERS' COMPETENCY DEVELOPMENT IN
THE EXPAND EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER THE SURIN
PROVINCE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เมธาวรรณ ทองสุก, ทรงเดช สอนใจ และ วสันต์ชัย กากแก้ว

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด 397-417
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

GUIDELINES FOR DEVELOPING MODERN ACADEMIC LEADERSHIP AMONG
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SURIN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

เบญญาภา แหวนแก้ว, ทรงเดช สอนใจ และ ธัญเทพ ลิทธิเสื่อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 418-433
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI 1

พิมพ์ประไพ ศัญศรี และ ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ 434-451
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

INNOVATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI NONGBUALAMPHU

กาญจนาวดี ไชยสงค์ และ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร

ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต 452-473
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

LEADERSHIP ACCORDING TO THE FOUR BRAHMAVIHARA PRINCIPLES OF
ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE
OF LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2, LOEI PROVINCE

พระครูโกวิทธรรมวิธาน ธมฺมสุนทร (สังข์ศิริ), จารุกิตติ์ พิริยสุวัฒน์ และ อุดร จันทวัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด 474-493
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

FACTOR ANALYSIS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1

ฉมาพันธ์ อาจแก้ว และ กรรณิกา ไวโสภา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 494-509
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OF
NAKHON RATCHASIMA EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

จารุวรรณ คาบแก้ว, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา 510-526
สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

GUIDELINES FOR PROMOTING THE ROLE OF EARLY CHILDHOOD
TEACHERS IN THE 21ST CENTURY IN DEPARTMENT OF EDUCATION
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

จักรพันธ์ แนนหนา และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 527-550
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

THE CREATIVE LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER NAKHON RATCHASIMA EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 4

อัญธิกา มาสูงเนิน, กรองทิพย์ นาควิเชตร และ วิภาส ทองสุทธิ

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน 551-573
เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4

THE ADMINISTRATION OF STUDENT ASSISTANCE SYSTEMS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER NAKHONRATCHASIMA EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 4

สุวาริ ดอนจั้งหรีด, กรองทิพย์ นาควิเชตร และ วิภาส ทองสุทธิ



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 574-593
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21st CENTURY
UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 4

พรพรรณ สุระภักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร และ วิภาส ทองสุทธิ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 594-613
โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

THE DEVELOPING A TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE PROACTIVE
COMPETENCY BASED LEARNING USING GUIDANCE AND MENTORING
PROCESSES FOR TEACHERS UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

สุวิทนา สงวนรัตน์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน 614-638
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

STRATEGIC LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY FOR SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON
RATCHASIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รัชฎาพร วัชรวิชานันท์, วิมาน วรรณคำ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

บทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ 639-664
ประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร
ROLE OF EXECUTIVES AFFECTING PEOPLE'S SATISFACTION THE SERVICE
OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN SAKORN NAKORN PROVINCE

ปวีณา วานสุวรรณ, ภูมิร ชันธหัตถ์ และ เบญญาศิริ งามสอาด

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 665-679
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

THE IMPLEMENTATION OF DIGITAL LEADERSHIP SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS
UNDER LOEI PROVINCIAL VOCATIONAL EDUCATION OFFICE

พัชนี วิธิบุญ และ บุญช่วย ศิริเกษ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 680-701
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

SKILLS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

ประดิษฐ์ พิมพ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร และ วิภาส ทองสุทธิ

ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 702-721
กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย

ADAPTIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINSTRATORS UNDER
DEVELOPMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT, EDUCATION MINISTRY,
LOEI PROVINCE

ชนิษฐา วีระจิตสกุลงาม และ กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อ 722-732
การศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด
ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา

A STUDY OF LEARNING ACHIEVEMENT AND SATISFACTION IN THE
SUBJECT OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY: DEVELOPMENTAL
PSYCHOLOGY USING MIND MAPPING LEARNING MANAGEMENT OF
PROFESSIONAL TEACHING STUDENTS, NAKHON RATCHASIMA COLLEGE

ธนภรณ์ แซ่ลิ้ม, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, วิรพจน์ โคกเกษม และ นัสชนะ ส่างช้าง

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ใน 733-749

เขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ADMINISTRATIVE SKILLS OF ADMINISTRATORS OF PRIVATE EDUCATIONAL
INSTITUTIONS ACCORDING TO THE OPINIONS OF TEACHERS IN BANGKOK
UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

สุพรรณษา อยู่คง และ ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒน์กุล

ความต้องการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียนขยาย 750-766

โอกาสทางการศึกษา

NEED TO INCREASE INFORMATION TECHNOLOGY SKILLS OF
SCHOOLADMINISTRATORS AND TEACHERS OF EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER

ภูรินทร์ พิงภูงา และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษา ไทยกับจีน 767-783

ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี

MANAGEMENT OF COOPERATION IN THE THAI-CHINESE EDUCATION
EXCHANGE NETWORK FOR TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

กัญวรา รูปแก้ว และ ชมแข พงษ์เจริญ

แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 784-802

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

GUIDELINES FOR TEACHER'S DIGITAL SKILLS. AYUTTHAYA PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

พลศาล ไทวนลาด และ อัจฉรา นิยมภา

การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของ จังหวัดนครพนม 803-815

DEVELOPMENT FOR NAKHON PHANOM CITY OF HAPPINESS BY
COMMUNITY PARTICIPATION

พระครูสิริเจติยานุกิจ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 816-832
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING
INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER LOEI NONGBUALAMPHU
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE

สุภาพร ศรีพรหม และ พิมพ์อร สดเอี่ยม

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง 833-850
เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT BY USING COMPUTER
ASSISTED INSTRUCTION IN THE TOPIC OF TECHNOLOGY (DESING AND
TECHNOLOGY) FOR MATHAYOMSUKSA 1 PUPILS

รัชกร ทานผดุง และ ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด 851-869
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

THE ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS USE THEIR
POWER TO INFLUENCE THE WORK OF TEACHERS, WHICH IS GOVERNED
BY THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, PHRA
NAKHON SI AYUTTHAYA, AREA 1

บุศราภรณ์ กองรส, จิราภรณ์ มีสง่า และ ชีรวัฒน์ มอนไธสง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการ 870-887
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHERS UNDER KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม



แนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 888-902
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

GUIDELINES FOR MANAGING STUDENT ACTIVITIES OF THE CENTRAL
VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE 2 UNDER THE OFFICE OF THE
VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

นิรุทธิ์ สระบัว, ชัยยศ เดชสุระ และ พรเทพ ฐิ์แผน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 903-919
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

ธนพล สรรคพงษ์ และ สุกัญญา สุदारรัตน์

แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัด 920-935
อาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR DEVELOPING VOCATIONAL EDUCATION MANAGEMENT
OF THE DUAL SYSTEM OF THE VOCATIONAL EDUCATION OFFICE,
PRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ภูเบศ คามวัน, ชัยยศ เดชสุระ และ ชีระวัฒน์ มอนไธสง

แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของ 936-958
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

THE APPROACH FOR DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY
SYSTEMS FOR BUDGET MANAGEMENT TOWARD SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ปวิดา จันทะขาล, ภัทรกร หลังประยูร และ ชีระวัฒน์ มอนไธสง

**การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบุญ
สงฆ์ ไชยะบุลี**

AN APPLICATION OF THE IDDHIPADA FOR STUDENT LEARNING IN
SAYABOULY BUDDHIST SECONDARY SCHOOL

พระบัวใส วงศ์จันทร์ทา, สุวิญ รักษิตย์ และ พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร

**การประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวง
พระบาง**

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE
SAPPURISDHAMMA PRINCIPLES OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS
LUANG PRABANG

พระบัวเลียน ภูมิมะลย์สิทธิ์ และ พระมหาชนบ สหายบุญโญ

**การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่
4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8**

THE DEVELOPMENT OF ONLINE LESSONS ON USING INTERNET FOR
MATTHAYOMSUKSA 4 PHRAPARIYATTHAMMA SCHOOL DEPARTMENT OF
GENERAL EDUCATION, REGION 8

พนิตพิชาภัสส์ พินทะภูวงศ์ และ นภาพรณ ธิัญญา

**การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง**

FACTOR ANALYSIS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL
INSTITUTION ADMINISTRATORS IN POLYTECHNIC COLLEGESIN THE
CENTRAL REGION

สุกัญญา สุदारารัตน์



**ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัด
สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF VOCATIONAL ADMINISTRATORS AS
PERCEIVED BY TEACHERS UNDER INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION
BANGKOK

บุศริน เหมือนพร้อม และ ดร.ณิ ปัญจรัตน์การ

**ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลาง
ตอนล่างในประเทศไทย**

A FACTORS RELATED TO THE PROMOTION OF THE MONK'S VOLUNTEER
NETWORK OF THE LOWER CENTRAL REGION IN THAILAND

กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์, พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ ปมุตโต, พระชินกร สุจิตโต (ทองดี) และ
เกษภา ผาทอง

บทความวิชาการ : Academic Article

การบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 1051-1071

MANAGEMENT OF DIGITAL CULTURE OF SECONDARY SCHOOLS

ไชยพร มะลิลา, ละมุน รอดขวัญ และ พิกพ วังเงิน

พุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์ 1072-1088

BUDDHIST INNOVATION AND CROSS-DISCIPLINARY RESEARCH

พระวัชรินทร์ วชิรวโส (ชุมจีน), พระครูบวรชัยวัตร, พระครูศรีรัตนภิรมย์ และ
พระครูสมุห์ ดิเรกฤทธิ์ ธีรปัญญา

**การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดบาลานซ์สคอร์ดสู่การปฏิบัติ ในการบริหาร
สถานศึกษา** 1089-1107

STRATEGIC MANAGEMENT BASED ON THE BALANCED SCORECARD
CONCEPT TO THE PRACTICE OF SCHOOL MANAGEMENT

อภิชัย เสนาโยธี, พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญญา, พระฮอนด้า วาทสทโท, ประจิตร มหาหิง และ
ศิวกกร อินญา

**การบูรณาการความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรม กับการบริหาร
การจัดการอาชีวศึกษา** 1108-1128

INTEGRATION OF PRACTICAL CONNECTIVITY BETWEEN SAPPURISA
DHAMMA AND VOCATIONAL EDUCATION ADMINISTRATION

ศิวกร อินญา, พระมหาพิสิฐ วิสิฐบุญโญ, พระฮอนด้า วาตสุทธิ, ประจิตร มหาหิง และ
ยิ่งสรรค์ หาพา

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการศึกษา 1129-1151

APPLICATION OF THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN
EDUCATIONAL ADMINISTRATION

อาทิสยา วรณิตย, ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม, วิรพจน์ โคกเกษม และ นัสชนะ สร้างช้าง

**การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา ในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรม
มาบตาพุด** 1152-1170

SOLVING THE PROBLEM OF AIR POLLUTION IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS IN THE MAP TA PHUT INDUSTRIAL ESTATE AREA

ไชยฉัตร โรจน์พลทามล, สมใจ สืบเสาะ และ จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์

**ขบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขาโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญใน
ประเทศไทย** 1171-1187

TRI-SIKKHA LEARNING MANAGEMENT PROCESS OF PARIYATTI DHAMMA
SCHOOLS GENERAL DEPARTMENT IN THAILAND

พนัด ด้วงติลี, อนุชา ครูทำนา, ชาตรี รุ่งดำรงค์, ละม้าย ด้วงติลี และ สิริณัฐ อัคร์เจริญ

**การบริหารกิจการบริการสาธารณะในบริบทของภาคีเครือข่าย: กลยุทธ์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น** 1188-1199

PUBLIC SERVICE ADMINISTRATION IN THE CONTEXT OF NETWORK
PARTNERSHIPS: LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION STRATEGIES

สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ, กุลสกาวั เลาสลิต และ สงคราม สมณวัฒนา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล 1200-1213

HIGHER EDUCATION MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE

ณัฐกิตติ์ พาสภาการ, วรณรี ปานศิริ และ อุษา งานมีศรี



- การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** 1214-1223
THE EMPOWERMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
FOR THE DIGITAL AGE
ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์ภิรมณ์, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ และ ทนง ทองภูเคร์
- แนวทางการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัด เพชรบุรี: การวิเคราะห์เชิงนโยบายและการปฏิบัติการ** 1124-1140
APPROACH OF PREVENTING AND LAW ENFORCEMENT OF DRUGS AND
NARCOTICS WIDESPREAD IN PHETCHABURI DISTRICT; PUBLIC POLICY AND
OPERATION ANALYSIS
ไพโรจน์ เจริญยิ่ง, วรสิทธิ์ เจริญพัฒน์ และ ไกร บุญบันดาล
- การสอนของครูในศตวรรษที่ 21 : ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา** 1141-1159
TEACHING OF TEACHERS IN THE 21ST CENTURY: IN THE BUDDHIST
STUDIES SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT
พนิตพิชาภัลล์ พินทะภูวงศ์ และ นภาพรณ ธีัญญา
- คำแนะนำสำหรับผู้เขียน** 1160-1180

ANALYSIS OF CLASSICAL MUSIC PROMOTION MODELS*

Kunjin He¹, Chutima Maneewattana² and Xiulei Ren²

^{1,2}Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

³Faculty of Music, Yunnan Arts University, China

Corresponding author E-mail: s63584947009@ssru.ac.th

Abstract

This study aims to explore how to cultivate music students' listening and appreciation habits for classical music through structured experimental interventions. The research employs a methodology that involves organizing regular listening and appreciation activities, designed to enhance students' interest in classical music. The primary research instruments include a series of curated listening sessions, surveys to assess changes in students' attitudes and habits, and observational analysis during the interventions. Sound level collection is a crucial concept in music theory, emphasizing the organization of scales and intervals to form the overall structure of a musical composition. Classical music, with its deep cultural and historical roots, remains a cornerstone of musical art. However, its prominence has been increasingly challenged by the rise of diverse music genres such as pop and electronic music. The attitudes and listening habits of music majors play a vital role in the preservation and continued development of classical music. Data analysis was conducted by comparing pre- and post-intervention survey results and observational data, revealing significant improvements in students' engagement and appreciation of classical music.

* Received 5 August 2024; Revised 12 August 2024; Accepted 27 October 2024

The findings suggest that these experimental interventions effectively foster positive listening habits among music students, contributing to the preservation and promotion of classical music in a contemporary context.

Keywords : Classical Music, Promotion Models

Introduction

Classical music, as a treasure in music art, runs the risk of being marginalized despite its deep cultural heritage and unique artistic charm. Meanwhile, classical music, being an important part of music art, is of great significance to the professionalism and overall development of music students. However, the author has done a questionnaire survey on whether music students like classical music, and the results show that among 413 music students, 51% of them do not like classical music. Given that most music students themselves do not like classic music, how many people beyond the music profession would like it? How many of them will advocate for classical music?

The number of listeners determines the size of a music market, and an increase in the number of listeners means an increase in the demand for music consumption. When there are more people interested in a certain type of music, the demand for that type of music product increases, which drives the expansion of the music market. The expansion of the classical music market, on the other hand, is favorable for music students.

First, it increases employment opportunities. The expansion of the classical music market and the increase in the number of concerts and music festivals provide more performance opportunities for music students. Music students can participate in performances in various music groups and even get the chance to work with well-known musicians, thus increasing their popularity and influence; the expansion of classical music market also promotes the

development of music education. More schools, conservatories and private music schools are required to recruit music teachers, which provides more educational positions for music students. Music students can serve as teachers or professors, teaching music theory and performance skills, thus contributing to the development of a new generation of musical talents.

Second, income potential increases. As the market for classical music expands and ticket sales and sponsorship dollars for concerts increase, music students can enjoy higher performance income. In addition, some well-known classical musicians can earn additional income by recording and publishing albums; as music educators, music students can get a relatively stable income. Working as a teacher or professor in schools, conservatories, and other educational institutions provides a stable salary and benefits.

Finally, professional ability improves. Classical music requires very high performance skills, and music students can continuously improve their performance skills in the process of exposure to and study of classical music. This includes the study of music theory, the finesse of instrument playing, and the mastery of tone; classical music enjoys a profound artistic foundation and rich musical connotation, and music students can improve their artistic cultivation and aesthetic ability in the process of contacting and learning classical music. This helps music students to better express their emotions and thoughts in music creation and performance, and improve the artistic value of their works.

In summary, the expansion of classical music markets has positive effects on music students, providing them with more employment opportunities, higher earning potential, and greater professional competence. Music students should actively grasp this opportunity to improve their professionalism and comprehensive ability, and contribute to the inheritance and development of classical music.

Against this background, how to effectively promote classical music so that more people can understand and appreciate its intrinsic value has become a problem that needs to be solved. However, due to the diversity of modern music forms and the popularity of popular music, many music students have poor listening habits for classical music; therefore, this study adopts an experimental approach to explore how to effectively cultivate classical music listening habits among music students by designing targeted interventions.

Research Objective

To objective a methodology for the training of listening and appreciation of classical music.

Literature Review

Principles of habituation

The American psychologist William James, working in the field of functionalism, elaborated on the specific substance of plasticity experience, which is broadly defined as a structure that is weak to be affected by external forces but strong enough not to concurrently give way to the whole of them. A new set of habits is a more stable equilibrium stage of this structure. For example, if a bar of iron becomes magnetic due to some external force, and the plasticity of the iron bar develops from its own "experience", what is this "experience" of plasticity (or variability) after all? The answer is given by James, who argues that "the extent to which organic matter, especially nervous tissue, bears this variability appears to be very high" (James, 2013: 235). He further says: "The phenomenon of habituation in living creatures is due to the variability of the organic matter which constitutes their bodies." This organic matter was, in James' view, the structure of the human nervous system, especially the brain. Therefore, experience is ultimately a change in the

structure of our nervous system, especially the brain, and plasticity is a characteristic of the nervous system. This is why experience has plasticity and the value of what Dewey calls "the relations or continuities to which experience can give rise" (John Dewey, 1896: 142). According to James, habit formation is based on the plasticity of the brain, which can be summarized in the phrase: "The stream of nerves that flows from the sense organs into the brain opens up pathways that are extremely easy and less likely to disappear." After the neural flow has crossed a pathway for the first time, it is easier to pass through it again, and this easy-ability is continually reinforced with each repetition" (James, 2013: 237). Therefore, we can consider "habit" more clearly as the accumulation and repetition of experiences based on brain plasticity (structural changes).

Habit is based on the brain plasticity experience of continuous accumulation, continuous repetition of the process, it is the plasticity that the nervous system has to bring about the change and plasticity of habit. The phases of the habit formation process are constructed in steps, first, the passive acquisition phase.

In the process of designing experiments for listening to classical music, this method can be utilized to make listening training for a specific period of time, so that the experimental subjects can repeat the act of listening more often, and gradually adapt to this act, and they will enter the stage of passive acquisition.

The second stage is the active control stage. The active control stage refers to the shift in the development of habits from the passive state described above to active control, which involves human beings actively taking control of their environment by dominating their organs of action, rather than passive adaptation.

It can be seen that the formation of habits is not only a passive acceptance, but also has to be accompanied by thinking, reasoning, emotion and higher thinking, and enter the stage of active control in order to enable the listener to enjoy classical music spontaneously, positively and actively.

Experiments in psychology of habit

The Skinner Box Experiment is a psychological experiment designed by American psychologist B.F. Skinner, aimed at studying the learning process and behavioral responses of animals (especially mice), especially the formation and effects of Operant Conditioning. The experiment was one of the key experiments in behaviorist psychology and had a profound impact on subsequent psychological research and behavioral intervention methods.

The Skinner Box is a closed box with an internal lever (or button) and a food release. Next to the lever is a small box that is connected to the food release. When the animal presses the lever, the food falls from the release into the small box. The box is designed to exclude external stimuli as much as possible so that the animal can move freely inside the box.

The experiment was divided into 3 steps, the first of which was to train the animal's behavior: a hungry mouse was placed in a Skinner box, and at first the mouse would explore the box and occasionally press the lever. When the mouse presses the lever, the food will fall from the release into the small box and the mouse can eat the food. After many repetitions, the mouse gradually learns to get food by pressing the lever.

The second is to explore the animal learning law: by changing the experimental conditions, such as changing the frequency of food dropping (from dropping food every press to dropping food once a minute) or changing the probability of food dropping (probabilistic dropping of food), observing the learning process and behavioral changes of the mouse. It was found that the mouse pressed the lever more often in the presence of an uncertain reward

(i.e., random probability of food drop), suggesting that uncertain rewards can stimulate more exploratory and experimentation behaviors.

The third is to study the adaptability of behavioral responses to the environment: by changing the environment of the box, such as increasing noise, changing light, etc., observing the behavioral responses and adaptability of the mouse. It was found that the mouse could adjust its behavioral responses according to changes in external stimuli, showing adaptability to changes in the environment.

There are three conclusions from the experiment. First, operant conditioning is one of the most important ways that animals learn, and with repeated training and reinforcement, animals can learn to obtain rewards or avoid punishment through specific behaviors.

Second, rewards are more effective than punishments in the establishment of behavioral patterns because rewards stimulate an animal's interest and motivation to learn.

Third, probabilistic results foster fixed behavioral patterns more than fixed results because uncertainty rewards stimulate more exploratory and experimental behaviors.

According to the results of Skinner Box Experiment, based on this theory, it can be applied in the experimental design and research of this paper as a way to study a method of promoting classical music.

Methodology

1. Experimental design

The experiment will be divided into two groups, where experimental group A is composed of 66 music students and control group B is composed of 66 music students. Experimental group A received education in classical music listening and appreciation styles and listened to a classical music piece

together every day at the same time (the piece was 3-5 minutes long), and were given an incentive to encourage them to participate in the experiment after it was over; control group B was not educated in classical music listening styles and did not have to listen to classical music together, only questionnaires. The experimental period was run for 28 consecutive days and it needed to be verified whether there was a difference between the experimental group and the control group when educated with and without the classical music listening and appreciation approach.

2. Questionnaire

Questionnaires were distributed to both groups of subjects every day, with questions as in Tabl 1.

Table 1: Experimental group A and Control group B

Experimental group A	Question: Besides the experiment, did you listen to classical music today?
Control group B	Question: Did you listen to classical music today?

3. Interviews

After the 28-day experiment, five members of the experimental group and five members of the control group were randomly selected to be interviewed about their attitudes towards classical music after the experiment.

Results

1. Listening to music is something that needs to be learned

Although everyone is born with the ability to perceive and understand music, different approaches and methods allow us to appreciate and understand music more deeply. Learning how to listen and appreciate music

helps music students to break the stereotype of classical music as serious and sophisticated, thus having a better listening experience.

1.1 Music is an unintelligible art

If you want to understand music, what you understand here refers to hearing the expressive content of music, "the content of music is the spiritual connotation that the aesthetic subject (including the creator and the comprehender) gives to music and experiences from music." (Zhou Haihong, 2004, 213-214) Human auditory experience of sound has this characteristic: the physical frequency, amplitude, and harmonics of sound are experienced as high and low, bright and dark, strong and weak, large and small, and harmonious and tense. These experiences are also close to the experiences of many psychological activities of human beings, such as high and low moods, bright and dark colors, emotional tension and relaxation, and so on. Therefore, composers produce psychological feelings and want to express them through music, they adopt the organization of musical sound that corresponds to the feeling of this psychological activity; when appreciators listen to certain musical sound, they thus have a corresponding psychological experience. Therefore, what kind of music sound is chosen and what kind of style it is organized into follows the purpose of showing the composer's emotion. This emotion of the composers projected on the structure of the musical sound is the embodiment of the "spiritual connotation" of the musical work, that is, the content of the musical work. "Spiritual content" contains not only visual, emotional and conceptual objects, but also things that are inherent in human beings, emotional activities that cannot be depicted in words and images, as well as the ideal aesthetic style of listening. "The form of music is the constitutive style of musical sound." (Zhou Haihong, 2004, 213-214) The form of music is the compositional style of sound that makes the content of music manifest.

The aesthetic ideal of auditory sensual style pursues the auditory comfort, unity, integrity and change of the musical work, and also emphasizes the coordination of the work with the composer's intention and style as well as its conformity to the auditory characteristics of the human ear. This aesthetic ideal embodies people's highest requirements and pursuit of music in the auditory sense.

Musical emotional experience refers to the individual subjective emotional feelings induced under the effect of musical stimuli, including six emotional responses: subjective experience, physiological arousal, brain response, facial expression, behavioral actions, and emotional triggering. These reactions consciously or unconsciously respond to the music stimulus accordingly.

Musical synaesthesia is a perceptual phenomenon that refers to the sensation or perception of other senses (e.g., visual, tactile, etc.) induced by auditory stimuli during music appreciation.

1.2 Emotional experience of music is gained by synaesthesia

Musical synaesthesia allows auditory stimuli to trigger perceptions in other senses, creating a cross-sensory experience. For example, hearing a bright violin tone may evoke images of light or color.

Musical synaesthesia is more than a sensory crossover; it is often accompanied by strong emotional resonance. Different musical elements (e.g., pitch, intensity, rhythm, etc.) can elicit specific emotional responses.

The reason why we feel the same way when listening to music, such as pleasant, sad, etc. is that it is brought about by the associative stimuli of our psyche. Emotional responses are closely related to pitch, speed, intensity, rate of attack and tension.

Table 2: Pitch-related synaesthesia correspondences

Sound frequency	High	Low
Visual brightness	Bright, clear, white	Dark, dim, black
Mood activity (emotional experience)	Excited, happy, positive, rising	Inhibited, mournful, depressed, sullen, ponderous
Spatial perception	Up, shallow, high	Down, deep, low
Object mass	Light, floating	Heavy, sinking
Object shape, volume	Small	Large
Object motion states	Agile, dexterous	Sluggish, clumsy

Table 3: Intensity-related synaesthesia correspondences

Sound	Strong	Weak
Energy, power of various things	Big	Small
Objects and shapes	Big	Small
Mass of objects	Heavy	Light
Mood experiences	Strong	Weak
Spatial distance	Near	Distant

Table 4: Speed-related and rhythm-related synaesthesia correspondences

Sound	Long, slow, sparse	Short, fast, dense
Spatial extension	Long, open, wide, soothing	Short, narrow, cramped, confined
Object size	Large	Small
Object mass	Heavy	Light
Individuality and personality traits	Open, large, open	Narrow, small, constricted
Motion of things	Slow, quiet, little change	Fast, moving, varied
Emotions and attitudes	Restrained, calm, quiet	Excited, impatient, agitated
Interaction behavior	Demure, steady	Casual, frivolous

Table 5: Time rate of change characteristics-related synaesthesia correspondences

Rate of attack	Fast	Slow
Tactility	Hard	Soft
Interaction attitudes and personality	Raw, hard personality	Soft, gentle personality
Decision-making, behavior	Firm, decisive	Hesitant, slow
Emotional activity (emotional experience)	Impatient	Gentle
Visualization	Sudden, hard, straight	Ease, softness, curvature
Survival relationship judgment	Fierce, harmful, scary	Kind, helpful, lovely

Table 6: Tension-related synaesthesia correspondences

Voice	Rough, tense, dissonant, complex, high density	Purified, flaccid, concordant, simple, low-density
Mood	Tension	Loose
Visual color	Colors: mixed, contrasting, complex Line shapes: raw, unnatural, complex	Color: pure, harmonious, simple Line: smooth, natural, simple
Interests	Competition, jeopardy	Harmonious, beneficial
Subject needs	Expectations, unfulfillment	Satisfying
Personality traits	Narrow, mean	Open, forgiving
Tactile	Rough, uneven	Smooth, flat
Cognitive activities	Contradictory Complex, convoluted, deep	Solve Simple, direct, shallow

Music is the art that is easier to express feelings and emotions, we need to pay more attention to emotions and emotional expression in music, independent of the content of the story, this principle needs to be understood by the music students in the experimental group.

2. Experimental results report

Based on the results of the 28-day music experiment (Table 1), the subjects were divided into an experimental group and a control group, and the daily listening to classical music by all subjects except for the experiment was counted, and a frequency distribution table was made. Line chart based on the number of people in both groups who consistently listened to classical music every day except for the experiment. As shown in the chart, vertically, as the experiment process advances, the number of people who insist on listening to classical music every day in addition to the experiment among the two groups shows a fluctuating upward trend, indicating that the music experiment has a

certain role in promoting the cultivation of habits of the experimental subjects. Horizontally, the difference between the experimental and control groups in the number of people who listened to classical music consistently every day in addition to the experiment gradually increased. Overall, the number of people in the experimental group was higher than the number of people in the control group.

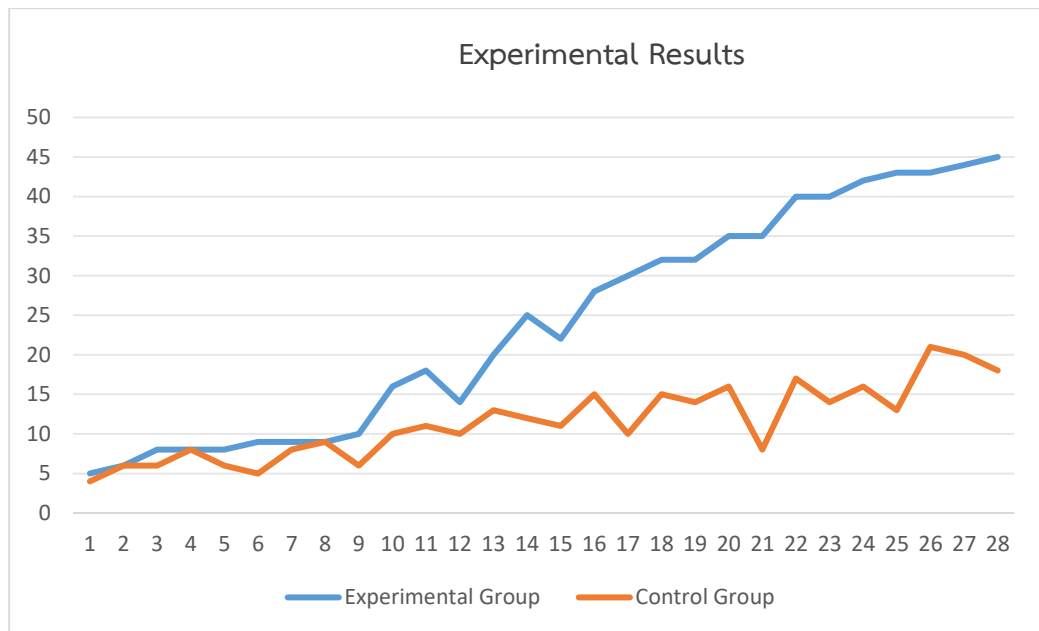


Table 1: Experimental results

Further difference analysis was carried out on the basis of the number of people in the two groups who insisted on listening to classical music every day except for the experiment. Since the number of people did not conform to normal distribution, a non-parametric test was applied to test the difference in the number of people between the experimental group and the control group, and the test results are shown in Table 2. From the results of the difference test, the number of people has a significant difference between the experimental group and the control group, $Z=-3.118$, $p<0.05$, indicating that the promotion of music experiments on habit development has a significant

difference between the experimental group and the control group, and the effect of the experimental group is significantly stronger than that of the control group.

Table 7 Results of difference test

Research variables	Group	N	Quartile	Z	p
Number of people	Experimental group	28	23.5 0(9.00,38.75)	-3.118	0.002
	Control group	28	11.00(8.00,15.00)		

Discussion

According to the principles of Skinner Box Experiment, operant conditioning is one of the most important ways that animals learn, and with repeated training and reinforcement, animals can learn to obtain rewards or avoid punishments through specific behaviors. Human beings, as a kind of animal, need to develop a habit that can be trained and reinforced over and over again. If classical music is to be promoted, then this approach can be taken.

In the article "The Impact of Creative Promotion of Classical Music on Classical Music Education" (Wang Wenjia, 2022: 12), Wang Wenjia suggests that "the creative promotion of classical music in the dissemination of offline exhibition methods can be represented by Musical Comedy of Hou Tianle in China." In a comical way, the show intends to break the stereotype of classical music as "reserved" and "serious" in front of the public. For example, during the performance, the performers incorporate sketches and exaggerated body movements to make the audience laugh, and the audience can even interact

with the performers. This is contrary to the rules of traditional concerts, so that the audience has a "relaxed", "pleasant" experience, which is a form of innovation.

The author strongly agrees with the promotion of innovation in the form of music performances. Recommending classical music to the audience in a light-hearted and humorous way is conducive to breaking the world's stereotypical understanding of classical music, so that the audience can gradually develop a good impression of classical music, and they will actively request to listen to classical music after building up their interest, instead of being passive recipients.

Conclusion/Suggestion

Conclusion

The research conducted on the listening habits of music students provides significant insights into the ways in which classical music appreciation can be effectively cultivated. The study confirms that while everyone possesses the innate ability to perceive and enjoy music, the depth of this appreciation can be greatly enhanced through learned approaches and methods. Classical music, often perceived as complex and sophisticated, becomes more accessible and enjoyable when students are equipped with the tools to understand and appreciate its nuances.

Music as an Intangible Art: The research highlights that music, as an art form, is inherently non-verbal and abstract, requiring listeners to engage with it on an emotional and psychological level. The concept of "spiritual content" in music is closely linked to the organization of sound by the composer, which in turn evokes corresponding psychological experiences in the listener. This understanding emphasizes the need for music students to learn how to listen to music beyond its surface, to grasp the deeper emotional and spiritual connotations intended by the composer.

Synaesthesia and Emotional Experience: The study also delves into the phenomenon of musical synaesthesia, where auditory stimuli can evoke cross-sensory perceptions, such as visual or tactile experiences, thereby deepening

the emotional response to music. The findings suggest that music students can benefit from recognizing and understanding these synaesthetic experiences as part of their emotional engagement with music. The ability to connect with music on this level allows for a more profound appreciation and understanding of its expressive power. Experimental Findings: The 28-day experiment conducted with music students revealed that structured and regular listening sessions significantly influence the development of positive listening habits. The results showed a noticeable difference between the experimental group, which participated in daily listening activities, and the control group, which did not. The experimental group demonstrated a more consistent engagement with classical music outside of the experiment, indicating the effectiveness of the interventions in fostering a lasting appreciation for classical music.

Statistical Significance: The non-parametric test results further confirmed the significance of the experimental intervention. The experimental group showed a markedly stronger habit development in listening to classical music compared to the control group, with a statistically significant difference ($Z = -3.118$, $p < 0.05$). This suggests that the structured methodology employed in the experiment successfully promoted the formation of enduring listening habits, contributing to the preservation and continued development of classical music appreciation among music students. The research underscores the importance of learning how to listen to music as a skill that can be cultivated. By providing music students with the tools to engage deeply with classical music, the study not only enhances their listening experience but also ensures the continuation of classical music traditions in an increasingly diverse musical landscape.

Suggestion

1. In order to promote classical music, the first thing to do is to make the listener aware of the special attributes of musical sound. It has no semantic and visual attributes, so the music should not be interpreted in a literary or visual way, but rather, the principle of musical synaesthesia should be used to make the listener feel the emotional experience of the music.

2. To promote classical music among students, we can organize daily listening activities to cultivate this habit, and the longer the time, the better the result. Once more students like classical music, the market for classical music

will become increasingly large in the future, which will also provide more employment opportunities for music students, increase their salaries, and ultimately enhance the professional ability of music students in general.

References

- Dewey, J. (1896). The reflex arc concept in psychology. *Psychological Review*, 142.
- James. (2013). *Principles of psychology* (Tang Yue, Trans.). Beijing: Peking University Press. (Original work published 1890). pp. 235.
- James. (2013). *Principles of psychology* (Tang Yue, Trans.). Beijing: Peking University Press. (Original work published 1890). pp. 237.
- Wang, W. (2022). The impact of creative promotion of classical music on classical music education. *Art Evaluation*, 12.
- Zhou, H. (2004). *Music and its expressive world*. Central Conservatory of Music Press. pp. 213-214.
- Zhou, H. (2004). *The world of music and its expression*. Central Conservatory of Music Press. pp. 213-214.

SOUND LEVEL COLLECTION : RESEARCH ON THE CREATION TECHNIQUES OF MA JIANPING ORCHESTRAL WORK BAI GUANG*

Jishu Zhou¹, Nataporn Rattachaiwong² and Jianming Qian³

¹⁻² Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

³Journal Editorial Department, Nanjing Arts, Institute, China

Corresponding author E-mail: s64584947027@ssru.ac.th

Abstract

This research objective explores Ma Jianping's creative techniques in his orchestral work "White Light," focusing on sound level collection a key concept in music theory for organizing scales and intervals. The study provides an in-depth analysis of how this technique shapes the structural integrity of the piece, while also revealing the unique musical characteristics and connotations of "White Light." By integrating traditional composition methods with modern music ideas, this research offers new insights into music theory, aiming to benefit future composers and educators. The study also highlights Ma Jianping's innovative influence on contemporary orchestral music in China, demonstrating the significance of sound level collection in modern composition.

Keywords : Ma Jianping, Sound Level Collection, Orchestral Music, Creative Techniques

* Received 5 August 2024; Revised 12 August 2024; Accepted 27 October 2024

Introduction

Since modern times, China's modern music has undergone significant breakthroughs, exploration, and innovation. Chinese composers have played a pivotal role in this development by utilizing their deep cultural heritage and an unwavering spirit of exploration. Despite the progress made, the innovation and diversity of modern music creation remain central to the objectives of contemporary Chinese composers, highlighting an ongoing commitment to these themes (Zhou, 2015; Li, 2018).

Among these composers, Ma Jianping stands out for his contributions, characterized by the high quality and diverse themes of his work. His compositions range from celebrating major historical events and heroic figures to exploring themes of home and tradition. These works have garnered significant social attention and academic research (Wang, 2020). However, while much of the existing research on modernist music in China has focused on piano compositions, there is a noticeable lack of analysis on purely orchestral works, particularly those utilizing string ensembles. Ma Jianping's "White Light," an orchestral work that uniquely applies the concept of sound level collection, stands out as an exceptional example of this rare creative technique (Chen, 2019).

Given the scarcity of studies on purely orchestral works that incorporate modernist techniques in China, this research addresses a significant gap by providing a comprehensive and systematic analysis of Ma Jianping's "White Light." This study aims to elucidate how the composer effectively integrates elements of inheritance, reference, and innovation, thus offering valuable insights into practical composition methods for future works (Liu, 2021).

Research objective

Sound level collection is an important concept in music theory that focuses on how scales and intervals are organized and how they together form the overall structure of a musical work. For the composer Ma Jianping's orchestral work *Bai Guang*, the collection of sound level is a core element of his creative techniques. Therefore, the main objectives of studying the creation techniques of the sound level collection in the Ma Jianping orchestral work, *White Light*, include the following points:

1. Make an in-depth analysis of the specific application of the sound level collection in *White Light*, and understand how the composer constructs the overall structure of the musical works through the sound level collection.
2. By studying the use of sound level collection in the work, the musical characteristics of *White Light* are revealed, so as to understand the musical style and connotation of this work more comprehensively.
3. Through the study of the creation techniques of sound level collection in Ma Jianping's orchestral work *White Light*, it provides reference and application for the creation of other composers in the future, and also provides a new perspective and thinking for the study of music theory.

Literature Review

Ma Jianping's orchestral works have high artistic value and social value, which often cause scholars to analyze and study in multiple dimensions. In the study of the *Symphony Works Concert* of Ma Jianping, a Young Teacher in Beijing (Li, 1991), Li Ming believed that Ma Jianping's *Fantasia No.1* was a work based on his hometown Guizhou. It vividly describes the mysterious mountains and rivers of Guizhou, praises the industrious virtues and optimism of the people of Guizhou, and shows the care of young composers for their hometown. Known as the "avant-garde" works, "*Structure*" and "*White Light*"

have both the movement of time, the tone of color, the mixed background and the clear tone of tragedy and the pulse of the bold and creative attempt in modern acoustics. The content of the No.2 Symphony gives people the feeling and impression of confusion and confusion, but it has the joy and sadness of love and love, profound implication, which is amazing and endless aftertaste (Li Ming, 1991).

Yang Shanpu's late, but also gratified — young composer Ma Jianping symphonic works after concert research (Yang, 1991) that Ma Jianping's orchestral works did not find the impressive, especially the national musical convergence and the writer's artistic ideal, as the evidence of work style, etc., as the work of personality; therefore, there is reason to doubt his musical personality. However, the process of seeking the individuality of creation in the music itself is also a subtle answer. In terms of the basis of personality, because there is no strong contrast, people often ignore the fact that has emerged. Therefore, I still feel the real Ma Jianping creation is lovely, not only because he is not affected by fashion, also not the technology and concept as the only pursuit, but in his work is not clearly visible a tendency of development, namely in the pure music creation sense constructive, I think this with the purpose of the creative reflection in recent years should be consistent (Yang Shanpu, 1991).

Conclusion: Ma Jianping's orchestral works often show the subversion and reconstruction of traditional music language, and this attempt makes his works have a strong modern sense. The excavation and application of folk music make his works have strong ethnic customs, and enable the audience to better understand and accept his works; he excavates the connotation of traditional music, combines traditional melody, rhythm and other elements with modern composition skills, making his works have both traditional charm and innovative elements. This inheritance and innovation of tradition makes his works of high artistic value.

Methodology

1. Literature research method

First, in-depth study and understand the basic principles and application of sound level set theory. Through consulting relevant music theory books, journal articles and network resources, a comprehensive understanding of the definition and characteristics of sound level collection and application examples in music creation. At the same time, we collected Mr.Ma Jianping's life data, creation ideas and related literature of Bai Guang, so as to provide theoretical basis and background information for in-depth research.

2. Work analysis method

Conduct a detailed score analysis of the work "White Light", identify the sound level collection elements in the work, and understand its specific application and performance in the work. This includes the analysis of the melody movement and linear extension of the work, so as to reveal the practical application and effect of the sound level set theory in the work.

3. Data Analysis

The data analysis process focuses on dissecting the internal structure of "White Light" to understand how Ma Jianping integrates traditional composition techniques with contemporary music theory. By analyzing the score, the study reveals the practical applications and effects of sound level collection, providing a systematic understanding of the composer's creative approach.

Results

1. The research result is the analysis of sound level collection in Ma Jianping's orchestral work Bai Guang, which is helpful for the research and practical application of sound level collection creation techniques.

2. Compared with other works of the creation techniques of the sound level collection involved in this study, it is helpful to reveal and summarize the

development and characteristics of the sound level collection in modern music creation.

3. The creative use of the sound level collection involved in this study is helpful to define the professional level and influence on the creative techniques of Ma Jianping orchestral music.

The study results demonstrate the significant role that sound level collection plays in Ma Jianping's orchestral work "White Light," highlighting its importance in the research and practical application of modern composition techniques. The research also compares the use of sound level collection in "White Light" with other contemporary works, revealing the development and unique characteristics of this technique in modern music creation. Finally, the study underscores Ma Jianping's professional influence and the innovative nature of his compositional techniques, contributing to a deeper understanding of his impact on contemporary orchestral music.

Discussion

1.Shift movement of sound-level sets in White Light

In atonal music works, the set of shift is the composer common development technique, here, Mr Ma Jianping also without exception adopted this technique, the difference is that in the white light, Ma Jianping using in situ displacement movement, also has gradually increasing shift movement technique.

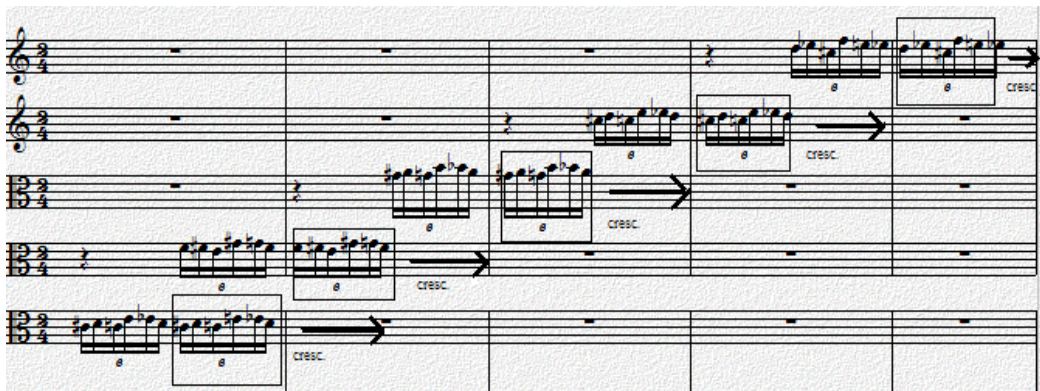
In-situ displacement motion:

Example (1) A (1,9,10,11) B (6,7,8,10)



Increasing shift motion:

Example (2) A (0,1,2,3,3,4) B (4,5,6,7,8) C (7,8,9,10,11) D (0,1,2,3,4) E (1,2,3,4,5).....



In the above spectrum (1) and spectrum (2), There is an obvious difference between the two displacement movements: spectrum (1) belongs to "situ displacement movement", That is, the pitch and original sound levels of truncation A and cut B are different, The development movement of two sets where the standard sequence level, interval vector and set name are all the same; Example (2) belongs to the "increasing shifting motion", That is, while a set of sound levels is constantly moving forward, Its shifted set is constantly stacking motion in the same way, so, From a longitudinal view, The pitch of the collection is increases up and even the appearance of 12 notes, Thus, its original sound level, standard sequence level, interval vector and set name have all changed fundamentally. It is the composer of these two kinds of

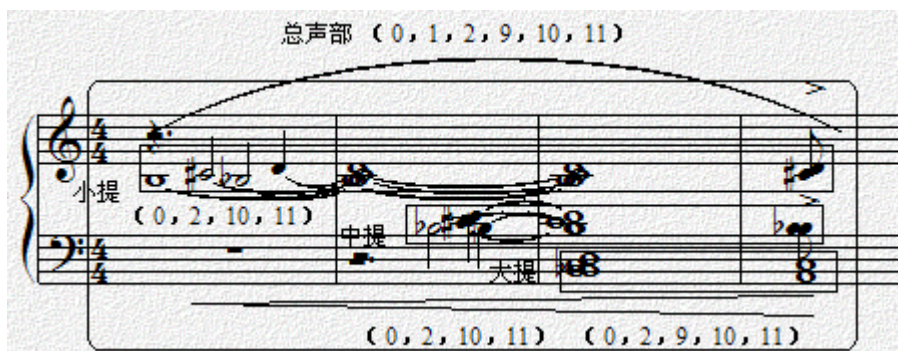
displacement movement to more appropriately show the movement of "white light", especially the "increasing displacement movement", which is continuously moved in the way of increasing strength, showing that the power of nature (white light) is endless. This displacement movement is more complex, unique, and more innovative than other works.

2. The linear extension of the sound level collection in White Light

Lineity is a linear segment based on the basic set and the overall sound level. In the works, in addition to the melodic lines formed by the sound level, there are often factors that restrict the timbre, performance, strength and rhythm inside the whole structure. While extending and moving, they form the structural principle that is compatible with the development of music, and produce great significance in the whole work.

White Light is a combination of 30 violins (16 violas, 14), 10 violas, 10 cellos and 8 double bass. The timbre lines of each instrument, the melody lines of each part, constitute a different set of sound levels. In a set of truncated levels, it is because of the presence of its timbre melody lines, which may form a "composite truncation set", or in a set of truncated levels may contain several sound levels.

Spectrum (3)

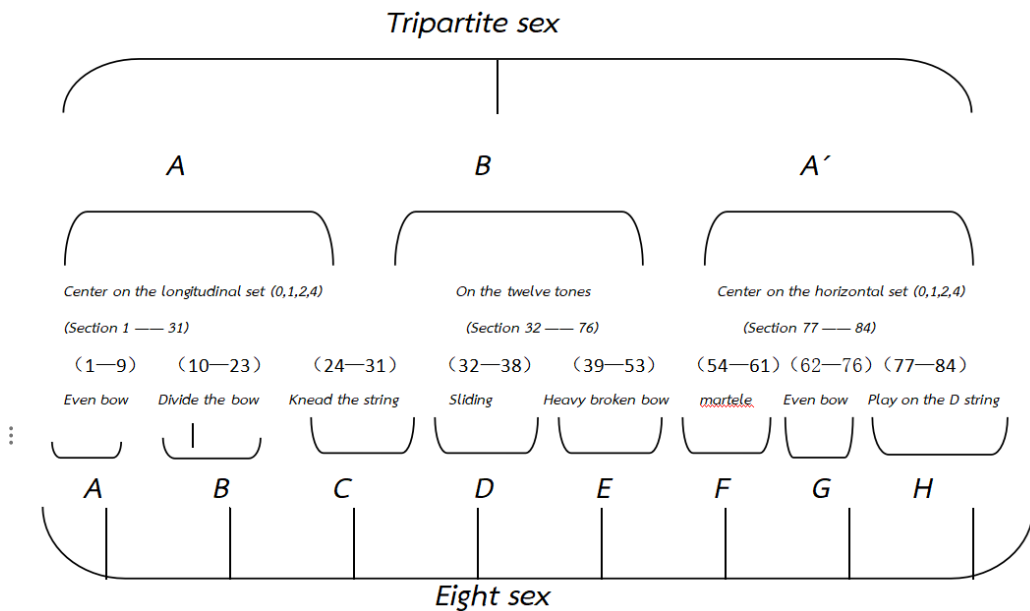


As can be seen from the above example (3), the melody line first appears in the timbre of the violin group, the tone set is (0,2,10,11), followed by the timbre of the viola set is (0,2,10,11), then the tone of the cello set is

(0,2,9,10,11), and the total set of the whole string tone is (0,1,2,9,10,11). Therefore, it is obvious that with the importance of timbre lines in White Light, it can independently form its own set of timbre levels, or it can form a composite set of truncated timbre levels with other timbre lines. Compared with other works, this linear extension is more smooth, natural and has a unique sense of rhythm.

3. The chain pattern of the sound level set in White Light

The structural link of the chain curve is a series of unrelated sound level collection fragments, the most typical is the timbre sound. In "white light", the composer with skill complex, give full play to the string of various instruments playing techniques, such as the use of pan, bow, etc., is the most noteworthy, the use of many "modern string techniques", such as on the string plate rather than refers to the plate played, with fingers or fingers tapping body, with a bow pressure over a overtone node, and so on. The composer arranged such set performance lines are very clear and regular, can be divided into eight parts (indicated on the general score): the first part to the bow (Legato), heavy broken bow (Martellato) playing free extended sound, short sound; The second part is the bow (Legato) and arch (Detache); the third part is the performance skills of kneading (), Bowed Tremolo (bow) and plucked (Snap Pizzicato); the fourth part is the four strings of (), plucked (Pizzicato) and slide (Glissando) after playing the The fifth part to the bow (Legato), bow (Staccato), heavy broken bow (Martellato) performance skills; The sixth part is the natural overtone (Natural Harmonics), a string () after playing the horse, the lower overtone (Subharmonics), left and right hand rotation (Left, Right-Hand Pizzicato) playing skills; The seventh part is based on the bow (Legato) as the performance technique; The eighth part focuses on the heavy broken bow (Martellato), even bow (Legato), and playing skills on the D string (SulD). (As shown in the following structure diagram.)



In the above structure diagram, it is not hard to find, to the sound level set to divide type structure can be divided into three parts (ABA', from the pitch organization is a little close to the traditional type structure), from the perspective of the movement of playing line can be divided into eight parts (A, B, C, D, E, F, G, H, has completely from the traditional structure), or also can say the old reproduction in the tripartite structure hidden, derived new eight part structure. In a word, in "White Light", the performance line of the collection is extremely important, and its extension and movement are varied and rich in regularity. In this law, it not only inherits the traditional reproduction of the three parts, but also generates a new eight-part structure in accordance with common sense. Compared to other works, this chain curve is more compact, rigorous and innovative.

Conclusion/Recommendations

Conclusion

As an orchestral masterpiece of Ma Jianping, the use of sound level collection in its creative techniques fully demonstrates the charm and value of sound level collection theory. Through the displacement movement, linear extension and the innovative application of chain style, the composer has successfully created a musical work with both profound connotation and full of artistic appeal. This work not only provides us with valuable experience in music creation, but also provides new ideas and inspiration for the future of music creation.

Recommendations

1.General Recommendations

Nowadays, modern music works create various techniques and analysis methods. For creators, their works should not only reflect the diversity of modern society, but also inject new vitality and creativity into them. For researchers, they should broaden their research horizons and have a deep understanding of the specific application of various creative techniques in different works.

2. Recommendation for future research

First, deepen the study of the set theory of sound level. Through in-depth study of the composition, characteristics and movement rules of the sound level collection, the organization of pitch and musical structure in music works can be better understood, and the means and expression of music creation can be further enriched and expanded. Secondly, broaden the research horizon and combine the sound level set theory with other music theories. Through an interdisciplinary research approach, we can have a more comprehensive understanding of the complexity and diversity of musical works. Finally, we should pay attention to practical application and transform the

research results into practical guidance of creation and teaching. To help students to better understand and master the internal structure and performance characteristics of musical works, and improve their musical literacy and creative ability.

Reference

- Chen S. (1989). The method and principle of writing full composition sequence with sound level set table. *Journal of Wuhan Conservatory of Music* (03).
- Chen, Y. (2019). The evolution of modern Chinese orchestral music: A study on creative techniques. *Musicology Journal*, 32(4), 45-62.
- Dai W. (2008). The application of sound level set theory in the analysis of Guangxi Folk songs. *Art exploration* (08).
- Li, H. (2018). Innovation and diversity in contemporary Chinese music composition. *Journal of Contemporary Music*, 27(2), 67-83.
- Li M. (1991). The symphony concert of Ma Jianping, a young teacher of our school held in Beijing has aroused wide response. *Journal of Hainan University (Social Science Edition)*. (04), 95-97, 103.
- Liu, X. (2021). Inheritance and innovation: The role of tradition in modern Chinese orchestral works. *Asian Music Review*, 29(3), 103-119.
- Peng Zhimin. (2004). *New music works analysis tutorial*. Hunan Literature and Art Publishing House. Yang Shanpu.
- USA Samuel ■ Adler (SAMUEL ADLER). (2010). *Device method tutorial*. The Central Conservatory of Music Press.
- Wang, Z. (2020). The societal impact of Ma Jianping's orchestral compositions. *Chinese Music Studies*, 18(1), 78-95.
- Zhou, Q. (2015). Exploration and breakthrough in Chinese modern music. *Journal of Chinese Music*, 22(3), 34-50.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING LEADERSHIP IN THE NEW
NORMAL ERA FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

จिरนนท์ ช่วยสงค์¹, สายันท์ ผาน้อย² และ อำนาจ ชนวงษ์³

Jiranan Chuaysong¹, Sayan Phanoy² and Amnaj Chanawong³

¹⁻³วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

¹⁻³College of Asain Scholars, Thailand

Corresponding author E-mail: Janjiranan20@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 121 คน และครูจำนวน 198 คน รวมจำนวน 319 คน จากโรงเรียน 117 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.40$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

* Received 6 August 2024; Revised 12 August 2024; Accepted 28 October 2024

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงแบบการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.98$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับปรุงแบบการเรียนการสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี และด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีจำนวน 17 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ยุคปกติใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study the leadership development guidelines in the new normal era of school administrators affiliated to the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3 by studying 121 school administrators and 198 teachers, a total of 319 students from 117 schools under the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3 using a simple sampling. Collect data with structured interviews. Analyze data with percentages, frequencies, averages, and standard deviations.

The results of the research show that: 1) The current condition of the leadership in the new normal era of school administrators affiliated to the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3 as a whole is at a high level ($\bar{X} = 3.10$) and when considered individually, it is found that all aspects are at a high

level. The aspect with the highest average value is the aspect of listening to opinions from stakeholders ($\bar{X} = 3.40$) The desirable condition of the new normal era leadership of school administrators affiliated to the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3 is the highest level as a whole and when considered individually, it is found that all aspects are at the highest level ($\bar{X} = 4.96$), the aspect with the highest average value is the adjustment of teaching and learning style ($\bar{X} = 4.98$) and the order of needs for the development of new normal era leadership of school administrators. Affiliated to the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3, the necessary needs are sorted in descending order, including the adjustment of teaching and learning styles. 2) Guidelines for the development of leadership in the new normal era of school administrators under the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3, with a total of 17 guidelines. It is appropriate and feasible to be used as a guideline for the development of the new normal era leadership of school administrators. Affiliated to the Khon Kaen Primary Education Area Office, District 3 as a whole is the most suitable. It has an average value of 4.97 and the probability is at the highest level. The average value is 4.83 respectively.

Keywords: Leadership, New Normal, Administration

บทนำ

ในช่วงการเกิดวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่มีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก โดยวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563 องค์การอนามัยโลก (World Health Organizations : WHO) ได้ประกาศให้โรคไวรัสโคโรนาเป็นโรคติดต่ออันตราย และสามารถแพร่ระบาดจากคนสู่คนได้ง่าย ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกันหลายพื้นที่ทั่วโลก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสังคมอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้เกิดมาตรการเพื่อกำหนดให้ประชาชนในสังคมปฏิบัติตาม ดังที่ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ฉบับที่ 16 กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา การบริหารราชการใน

สถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 (ฉบับที่ 16) ในทุกเขตทั่วราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2563 จนถึงวันที่ 15 มกราคม พ.ศ.2564 รัฐบาลได้มีความจำเป็นในการกำหนดและบังคับใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขและยับยั้งสถานการณ์ฉุกเฉินดังกล่าวนี้ อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 โดยนายกรัฐมนตรีได้มีการออกข้อกำหนดและข้อปฏิบัติแก่ส่วนราชการทั้งหลาย

การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งยังส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต การปรับพฤติกรรม การปรับตัวทางด้านธุรกิจและบริการ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งเป็นอีกด้านหนึ่งที่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ผู้คนจะต้องปรับตัวและดำเนินชีวิตในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบใด บุคคลต้องได้รับการศึกษาเพื่อความเจริญงอกงามของตัวบุคคลเองและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐบาลและเอกชน เปรียบเสมือนกลไกหลักสำคัญในการแก้ปัญหาและการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ เพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่นี้ได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ดำเนินการตามนโยบายการศึกษา ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามเป้าประสงค์ที่ 2 หน่วยงานส่วนกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ต้องปรับเปลี่ยนให้หน่วยงานมีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2563) อย่างไรก็ตาม ก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากข้อมูลรายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของ

ผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 และรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าในปีการศึกษา 2563 แสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดขึ้นในยุคปกติใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารขาดกลยุทธ์และการปรับตัวในการบริหารในยุคปกติใหม่

จากความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ ซึ่งคาดว่าผลการวิจัยนี้จะสามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภายในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หรือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกระบบ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ อันจะส่งผลต่อสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ได้ข้อมูลสารสนเทศแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่เป็นประโยชน์

ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. ได้ข้อมูลสารสนเทศในเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในแผนการพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ อันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 : การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 2 : การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 3 : การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 1,847 คน มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและเพียงพอจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นเกณฑ์ จากนั้นสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยในแต่ละกลุ่มเพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ตามสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นเกณฑ์ แบ่งได้ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองสูงทอง อำเภอพล อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ และอำเภอโนนศิลา โดยมีทั้งหมด 177 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนผู้บริหารต่อครู จำนวน 177 : 1,670 คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 1 : 9 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 30 : กลุ่มตัวอย่างครู 289 คน รวมทั้งสิ้น 319 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน พิจารณาโดยการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธี Content Validity Index (CVI) ซึ่งได้ค่า I-CVI อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ จากนั้นแก้ไขแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาของข้อคำถาม ปรับรูปแบบของข้อความที่สื่อสารได้เข้าใจง่าย นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจสอบและแนบตามเกณฑ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 9 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) และมีผู้ช่วยจดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสนทนา โดยจดบันทึกเนื้อหา ตลอดจนบันทึกวิธีคิดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ความเพื่อหาข้อสรุปเชิงอุปนัยจากการดำเนินการวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การตีความ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงอุปนัย

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.10$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($X = 3.40$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.96$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X = 4.99$)

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.60 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปรับรูปแบบการเรียนการสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำยุค ปกติใหม่ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI Modified	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. ด้านการมี วิสัยทัศน์	3.04	0.12	มาก	4.99	0.05	มากที่สุด	0.64	2
2. ด้านการปรับ รูปแบบการเรียน การสอน	2.98	0.13	มาก	4.98	0.07	มากที่สุด	0.67	1
3. ด้านการมี ความยืดหยุ่น	3.04	0.19	มาก	4.94	0.09	มากที่สุด	0.63	3

4. ด้านการรับฟัง ความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	3.40	0.15	มาก	4.97	0.06	มากที่สุด	0.46	5
5. ด้านการมี ความเชี่ยวชาญ ทางด้าน เทคโนโลยี	3.02	0.21	มาก	4.90	0.13	มากที่สุด	0.62	4
รวม	3.10	0.16	มาก	4.96	0.08	มากที่สุด	0.60	

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
($\bar{X} = 3.40$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.04$) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.04$)
ด้านการมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.02$) และด้านการปรับปรุงแบบการ
เรียนการสอน ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.99$) ด้านการปรับปรุงแบบการ
เรียนการสอน ($\bar{X} = 4.98$) ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.97$)
ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.94$) และด้านการมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}$
= 4.90)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับรูปแบบการเรียนการสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี และด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีจำนวน 17 แนวทาง โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการปรับรูปแบบการเรียนการสอน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การออกแบบหลักสูตร กระชับหลักสูตรให้มีความพอดี ลดภาระงานหรือขั้นตอนในการทำงานให้มีความเหมาะสม ออกแบบเนื้อหาที่มีความทันสมัย หรือเนื้อหาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง 2) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เหมาะสมกับการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความรู้สึกสบายใจ ลดความตึงเครียด ลดภาระงานที่มีความจำเป็นน้อย ให้ผู้เรียนมีความรู้สึกสบายใจที่เรียนรู้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่แตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีความคล่องตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วทันทั่วถึง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ มุ่งเน้นนโยบายที่มีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงยุคปกติใหม่ มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การมีความคิดริเริ่มที่จะนำพาองค์กรก้าวสู่นาคต กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีแนวคิดแบบผู้บริหารสมัยใหม่ ไม่ยึดติดกับวิธีการบริหารแบบเดิม ๆ ปรับวิสัยทัศน์ในการบริหารให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับบริบทในยุคปกติใหม่

3. ด้านการมีความยืดหยุ่น มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ให้อิสระบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานตามความถนัดและความสนใจได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้มุ่งเน้นที่วิธีการทำงาน แต่ใช้วิธีการมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน 2) การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการบริหารในรูปแบบใหม่ ๆ ทั้งจาก

องค์กรและหน่วยงานอื่น หรือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ 3) การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา 4) การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง วางตัวอย่างเหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เกิดความสบายใจในการทำงาน เข้าใจในตัวบุคคล สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสามัคคี

4. ด้านการมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มี 3 แนวทาง ได้แก่

1) การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ โดยการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ หรือองค์กรอื่นที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ภายในองค์กร 2) การสร้างชุมชนที่ทันสมัย ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมกับงาน 3) การรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเทคโนโลยีที่อาจมีในอนาคต รู้เท่าทันทั้งประโยชน์และโทษในการใช้เทคโนโลยีแต่ละประเภท รวมถึงเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรและผู้รับบริการได้ทราบ

5. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 4 แนวทาง ได้แก่

1) การสร้างเจตคติที่ดี และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้บริหารสถานศึกษา 2) การศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน 3) การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเสียงสะท้อนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายร่วมกับชุมชน 4) การมีความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น พบว่า ผู้วิจัยมีการนำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผสมกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 3 ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนว

ทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านการปรับรูปแบบการเรียนการสอน

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องมโนบายในการปรับรูปแบบการเรียนการสอน มีการออกแบบหลักสูตร และกระชับหลักสูตรให้มีความพอดี ลดภาระงานหรือขั้นตอนในการทำงานให้มีความเหมาะสม ออกแบบเนื้อหาให้มีความทันสมัย หรือมีการออกแบบเนื้อหาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เหมาะสมกับการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความรู้สึกสบายใจ ลดความตึงเครียด ลดภาระงานที่มีความจำเป็นน้อย ให้ผู้เรียนมีความรู้สึกสบายใจที่จะเรียนรู้ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่แตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ สุชาติ พุทธลา (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในวิถีปกติใหม่ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาพบว่าสถานศึกษามีปัญหาคุณภาพการศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียนการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในวิถีปกติใหม่ควรเป็นกลยุทธ์และแนวทาง เกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในตำแหน่งกลยุทธ์ ตั้งรับหรือป้องกันตัวเพื่อลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและหามาตรการที่ทำให้เกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องมีความคล่องตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ทันทั่วถึง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาต้องมีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ มุ่งเน้นนโยบายที่มีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มที่จะนำพาองค์กรก้าวสู่นาคต กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีแนวคิดแบบผู้บริหารสมัยใหม่ ไม่ยึดติดกับวิธีการบริหารแบบเดิม ๆ ปรับวิสัยทัศน์ในการบริหารให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับยุคปกติใหม่ สอดคล้องกับ สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564) ได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า ผู้บริหารควรแสดงอุดมการณ์

ที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในด้านการบริหารสถานศึกษา

3. ด้านการมีความยืดหยุ่น

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ให้อิสระบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรสามารถทำงานตามความถนัดและความสนใจได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้มุ่งเน้นที่วิธีการทำงาน แต่ใช้วิธีมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการบริหารรูปแบบใหม่ ๆ ทั้งจากองค์กรและหน่วยงานอื่น หรือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง วางตัวอย่างเหมาะสม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เกิดความสบายใจในการทำงาน เข้าใจในตัวบุคคล สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสามัคคี สอดคล้องกับ อภิรมย์ สีดาคำ ประเสริฐ ปอนถิ่น และ นพดณ ปัญญาวิรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธในยุค New Normal และได้เสนอเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้นำต้องมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) ต้องมีการพัฒนาทัศนคติที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น 3) ต้องมีความร่วมมือจากบุคคลในองค์กรทุกคน 4) มีความยืดหยุ่น 5) นำหลักพุทธศาสนาที่ถูกต้องตรงตามคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาบูรณาการกับการบริหารจัดการ

4. การมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ โดยการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรอื่นที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารภายในองค์กร มีการสร้างชุมชนที่ทันสมัย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนโดยเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายตามความเหมาะสมกับงาน รู้เท่าทันเทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเทคโนโลยีที่อาจมีในอนาคต รู้เท่าทันทั้งประโยชน์และโทษในการใช้เทคโนโลยีแต่ละประเภท รวมถึงเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรและผู้รับบริการได้ทราบ สอดคล้องกับ

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะดิจิทัล

5. ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องมีการสร้างเจตคติที่ดี และมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเสียงสะท้อนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศึกษา รับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19 ได้มีการกล่าวถึงการให้คำแนะนำจากองค์การยูเนสโก ที่มีการแนะนำโรงเรียนถึง 1 ใน 7 วิธี ที่จะช่วยให้โรงเรียนและครูประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้รับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19 คือ รับฟังเสียงของครู ในการกำหนดนโยบาย และแผนการ เพราะการพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู พ่อแม่ ชุมชน รวมถึงนักเรียน ควรมีการพูดคุยกันเพื่อให้ความต้องการของนักเรียนทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปรับรูปแบบการเรียนการสอน 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และ 5) ด้านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ สรุปได้ว่า มีความต้องการด้านการปรับปรุงแบบการเรียนการสอนมากที่สุด ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการปรับปรุงแบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 1.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ควรนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบศึกษาต่อไป 1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน มีแนวทางการพัฒนา 17 แนวทาง สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านโดยละเอียด โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง 2. ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้และแนวทางพัฒนาไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป 3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอื่น เพื่อวางแผนในการกำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนา 4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ 5. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับ

เอกสารอ้างอิง

- ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) รุ่นที่ 12. (2563). ข้อเสนอแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ
ในยุค New Normal. เรียกใช้เมื่อ 25 กรกฎาคม 2566 จาก
https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/04/ /นบส.-2-รุ่นที่-12_2563-รายงานวิชาการ.pdf
- บีบีซี นิวส์ ไทย. (2563). ไวรัสโคโรนาระบาด. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤษภาคม 2566 จาก
<https://www.thaibps.or.th/news/focus/Coronavirus2019>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). เรียกใช้เมื่อ 16 พฤษภาคม 2566 จาก <https://google.com/a/krabiedu.co.th/viewer?a=v&pid=sites&srcid=a3jhYmLLZHUUZ28udGh8a2JLZHV8Z3g6NZFIODhhYzFkYmRjZWRRkNg>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2564). ข้อกำหนด พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ฉบับที่ 16 กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส "โควิด-19" ระลอกใหม่. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤษภาคม 2 5 6 6 จ า ก
<https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/001/T0001.PDF>.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์คำว่า “New normal. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2566 <https://royalsociety.go.th-new-normal>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2563). อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤษภาคม 2566 จาก <http://kkn3.go.th/2023/PAGE-mission#PAGEdata>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2565). รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564. เอกสารกลุ่มนิเทศฯ ที่ 3/2565 กลุ่มงานวัดผล ประเมินผลการศึกษากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564. เอกสารกลุ่มนิเทศฯ ที่ 5/2565 กลุ่มงานวัดผล ประเมินผลการศึกษากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564. เอกสารกลุ่มนิเทศฯ ที่ 5/2565กลุ่มงานวัดผล ประเมินผลการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2565). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานและการนำผลการทดสอบไปใช้ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2564. เอกสารกลุ่มนิเทศฯ ที่ 2/2565 กลุ่มงานวัดผล ประเมินผลการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2560). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในการเตรียมรับความปกติใหม่ (New Normal) ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤตโควิด-19. วารสารศิลปการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพคริสเตียน, 4(3), 783-795.
- สุชาติ พุทธลา. (2565). การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในวิถีปกติใหม่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2(1), 43-54.
- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย.
- โสธยา สือรี. (2564). ทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุรินทร์*

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING

INDIVIDUAL LEARNING OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURIN

รัฐพล กระแสโท¹, ประภาพร บุญปลอด² และ ทรงเดช สอนใจ³

Rattaphon Krasaetho¹, Prapaporn Boonplod² and Songdaech Sonjai³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Rattaphon127@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 70 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 โดยค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

* Received 8 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 22 October 2024

สถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.723
4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้ร้อยละ 52.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.140 + 0.504^{**} X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.723^{**} Z_x$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

Abstract

This research aimed 1) to study the levels of super leadership of school administrators; 2) to study the levels of individual learning of teachers; 3) to identify relationships between super leadership of school administrators and individual learning of teachers; 4) to create a predictive equation to forecast how super leadership of school administrators affecting individual learning of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Surin. The sample was a group of 70 schools under the Secondary Educational

Service Area Office Surin, which were obtained through stratified random sampling. by collecting data from school directors and head of the academic administration group. The sample included 140 people. The instruments used for data collection included a five - point rating scale questionnaires. The reliability of the questionnaires was at 0.99,the super leadership of school administrators was 0.98, and reliability of the individual learning of teachers was 0.97. The data analysis was performed by mean, standard deviation, the Pearson product-moment correlation coefficient and Simple Linear Regression Model.

The research results were as follows:

1. The super leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin as an overall was at the high level. It was also at the high level for each aspect.

2. The individual learning of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Surin as an overall was at the high level. It was also at the high level for each aspect.

3. There was a statistically significant positive relationship of 0 .0 1 between super leadership of school administrators and the individual learning of teachers. The Pearson's coefficient (r) = 0.723 showed that two variables had a relationship at a high level.

4. Super leadership of school administrators affecting individual learning of teacher under the Secondary Educational Service Area Office Surin, with a predictive power of 52.30 and a .01 level of statistical significance and the predictive equation in the form of raw scores is $\hat{Y}=2.140+0.504^{**} X$ and in the form of standard scores is $\hat{Z}_y=0.723^{**} Z_x$

Keywords: Leadership over leaders, School administrators, Affects teachers' being learning persons

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น การให้ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับอำนาจของข้อมูล ข่าวสาร จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Persons) เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ ใฝ่รู้ เพิ่มเติมตลอดเวลา และตลอดชีวิต ความจำเป็นที่ต้องศึกษาเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีสมรรถนะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อความก้าวหน้าทันสมัย เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคมประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นสถานที่ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข พัฒนาองค์ความรู้ให้เท่าทันยุคสมัยและพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไป ทั้งเรื่องของแนวโน้มการตลาด สื่อสังคมออนไลน์เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนหรือด้านธุรกิจ ไปจนถึงเรื่องของการเมืองและการปกครอง ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการจัดการศึกษานั้นต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในภาวะกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และ ของโลก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ภายใต้ความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ของคนในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาประเทศสู่การพัฒนา การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประชากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ในการเรียนรู้ผู้เรียนจะไม่เป็นเพียงผู้ที่คอยรับความรู้หรือเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการจดจำข้อมูลความรู้ได้เท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ หาคำตอบของข้อสงสัยต่างๆ ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด และเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม (คุรุสภา, 2545) บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า "เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้" ในทางการศึกษาการที่ผู้เรียนจะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยหนึ่งเกิดจากการที่ผู้เรียนมีความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดและต้องการค้นหาคำตอบด้วยตัวเอง แต่ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพบริบทและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิด บุคคลที่มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการการเรียนรู้ได้นั้นก็คือ"ครู" เพราะครูสามารถเป็นต้นแบบที่ดีถ้าครูเป็นผู้มีลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนแล้วนั้น ผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้และปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เห็นสิ่งสำคัญของการประกอบวิชาชีพครูคือการมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งต้องอาศัยความรักในวิชาชีพเป็นพื้นฐาน และต้องมีวินัยในตนเอง เพราะการศึกษาในระบบเป็นเพียงเครื่องมือพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ คือการรอบรู้ในบริบททั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียนในเรื่องของความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) และพระราชบัญญัติระเบียบการ

บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) เพื่อบริหารจัดการศึกษา กำกับดูแล สนับสนุน และส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียน ในสังกัด 85 โรงเรียน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์บางส่วนยังขาดภาวะผู้นำที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา การบริหารในแต่ละโรงเรียนยังมีเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาค โรงเรียนขนาดเล็กยังขาดครูผู้สอนที่ตรงกับวิชาเอก ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ซึ่งปัญหาข้างต้น ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยังขาดการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้นำตนเอง ยังขาดการวางแผนงานที่ดี การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามผลที่ชัดเจน บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายในตนเอง ขาดการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งอาจจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เนื่องจากยังไม่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ตลอดจนนำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย

1.ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 85 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 70 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาในการสุ่มแบ่งชั้น ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 140 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Zims, 2001 : 33)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Senge (1990) เนื้อหาของข้อคำถามครอบคลุมตามแนวทางในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน รวมจำนวน 33

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ต (Likert, 1961)

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity)

ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ท่าน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน

6. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการจับสลาก

8. นำซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 140 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดตาม และประสานงานกับโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่เพื่อรวบรวมให้ครบตามจำนวน

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเหนือของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลผลพิจารณาคะแนนจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ

3. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยวิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลผลพิจารณาคะแนนจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ

4. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2563)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	60.71
หญิง	55	39.29
รวม	140	100.00
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	69	49.29
รักษาราชการแทน	1	0.71
หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ	70	50.00
รวม	140	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก	12	8.57
โรงเรียนขนาดกลาง	94	67.14
โรงเรียนขนาดใหญ่	18	12.86
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	16	11.43
รวม	140	100.00

จากตาราง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศประกอบด้วยเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 และเพศหญิงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.29 รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71 และหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1.การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.32	0.54	มาก	5
2.การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.33	0.50	มาก	4
3.การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.29	0.60	มาก	6
4.การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.24	0.52	มาก	7
5.การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.33	0.51	มาก	3
6.การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.38	0.56	มาก	1
7.การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.35	0.53	มาก	2
รวม	4.32	0.47	มาก	-

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.32$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.56) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.53) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.33$, S.D.=0.51) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}= 4.33$, S.D.=0.50) การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}= 4.32$, S.D.=0.54) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X}= 4.26$, S.D.=0.60) และการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\bar{X}= 4.24$, S.D.=0.52)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมและรายด้าน

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของครู	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การใส่ใจพัฒนาตนเองสู่ ความเป็นเลิศ	4.31	0.41	มาก	3
2.รูปแบบวิธีคิด	4.35	0.44	มาก	2
3.การสร้างสานวิสัยทัศน์	4.29	0.44	มาก	4
4.ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ	4.28	0.43	มาก	5
5.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.37	0.32	มาก	1
รวม	4.32	0.33	มาก	-

จากตาราง พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.32) รูปแบบวิธีคิด ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.44) การใส่ใจ พัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=0.41) การสร้างสานวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=0.44) และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.43)

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	(n=140)		β	df	r_{xy}	a	b
	$\bar{X}$	S.D.					
X	4.32	0.47	0.723**	139	0.723**	2.140	0.504**
Y	4.32	0.33					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R^2 =.523 Adjusted R^2 =.519 S.E._{est}=0.23

จากตาราง พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.23 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.140 + 0.504^{**} X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.723^{**} Z_x$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแนวคิดของผู้คนในสมัยใหม่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงไม่สามารถบริหารงานได้ด้วยวิธีเดิม ๆ ที่เน้นการสั่งการ โดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการทั้งหมด แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีออกมาให้มากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรเหล่านั้นสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้นั้นเรียกว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ผู้ตามหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและจัดการองค์กรให้มี

ประสิทธิภาพต่อไปเรณูกา สุวรรณรัตน์ (2564 : 92) ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการบริหารงานแบบ TPS Model เป็นการบริหารโดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา การบริหารเชิงระบบ การมีส่วนร่วม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม โดยมีค่านิยมหลักในการทำงานร่วมกันคือ “ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันรับผิดชอบ” ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัต มาประยุกต์หลอมรวมเป็นการบริหาร โดยมีขั้นตอนการบริหารงานแบบ TPS Model โดยเริ่มจากวิเคราะห์ปัญหาและทบทวนประเด็นสำคัญ การพัฒนา ทำความเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำรวจความต้องการด้านคุณลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ครูและนักเรียน วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา จัดทำแนวทางการดำเนินงาน/เกณฑ์การประเมิน ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงาน นิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตลอดจนสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2562 : 4) โดยรูปแบบการบริหารเป็น TPS Model ซึ่ง T ย่อมาจากคำว่า Team ที่จะเน้นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เพราะเช่นนี้ถึงทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำและสามารถขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การสร้างโอกาสและคุณภาพการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และเกิดการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ เป็นแบบอย่างผู้นำที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีแนวคิดมุ่งมั่นพัฒนาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมและพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2566 : 1) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ไม่ได้บริหารงานได้ด้วยวิธีเดิม ๆ ที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการทั้งหมด แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษาให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีออกมาให้มากที่สุด ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรในหน่วยงานหรือในองค์กรเป็นผู้นำตนเองโดยการกระจายอำนาจของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามสามารถนำผู้อื่นได้ เรียนรู้สิ่งต่างๆ และการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงาน

ได้สำเร็จด้วยตนเอง ทำให้ครูค้นพบความสามารถของตนหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการที่ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก ทุกคนในสังคมต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ตัวเองสามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ก็คือครู ดังนั้นครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการใส่ใจพัฒนาตน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิถีคิด การสร้างสานวิสัยทัศน์ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบกับการมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) กับคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีหลักการและความมุ่งหวังที่จะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การเคารพกฎหมายการส่งเสริมศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล นอกจากนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) โดยการคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพราะเหตุนี้การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ และ กนกอร สมปราชญ์ (2557 : 89) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย เพื่อหาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.723$) แสดงว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างหรือพัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ด้วยการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ยั่งยืนขององค์กร คอยกระตุ้นให้บุคลากรรู้หน้าที่ของตนเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและใช้พลังในการขับเคลื่อนองค์กร การสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นเป็นผู้นำ รวมถึงการใช้อิทธิพลในการมีพฤติกรรมจูงใจช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ ให้การสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ให้ข้อเสนอแนะบุคลากรทำความเข้าใจเรียนรู้ที่จะรู้จักปรับวิถีในชีวิตหรือการทำงานและเป็นตัวอย่างของการร่วมงานและสนับสนุนบุคลากร โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอิทธิพลการแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้แก่บุคลากร มีการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางานด้วยการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกันจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้และมีการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูการสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง และสอดคล้องแนวคิดของ พิชญากา ยืนยาว (2560 : 2856) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำหรือผู้นำที่เป็นเลิศ คือ ผู้นำที่ยึดเอาจุดแข็งของผู้ตามเป็นสำคัญ เข้าใจนำคนอื่นให้เขารู้จักนำตัวเอง ให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารตนเอง ทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพธรรมชาติมาภิบาลในการบริหาร มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ที่ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ

เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูได้ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.23 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.140 + 0.504^{**} X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = 0.723^{**} Z_X$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่สามารถนำครูเพื่อครูสามารถนำตนเองด้วยการทำตนเป็นผู้สอน คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในตัวเองและในองค์กร จนผู้ตามได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถจูงใจตนเองจนสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565 : 220) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำแล้วนำมาใช้ในการบริหารจัดการงานและคนในสถานศึกษาไปในทิศทางที่เหมาะสม เป็นที่พึงพอใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถ จนทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้ร่วมงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนักเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สร้างความเชื่อมั่น อำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองเช่นนี้ถือเป็นการส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.56) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.53) การอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=0.51) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=0.50) การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.=0.54) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.60) และการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.=0.52) 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.32) รูปแบบวิธีคิด ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.44) การใส่ใจพัฒนาตน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=0.41) การสร้างสานวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=0.44) และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.43) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม (r_{xy} =0.723) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ 4) การพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.23 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}=2.140+0.504^{**} X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y=0.723^{**} Z_x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เปลี่ยนไป 0.504 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบเป็นพลังขับเคลื่อนให้มีพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อครูในทางบวกมากยิ่งขึ้นและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพัฒนาคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้นต่อไป 2) ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ดังนั้น การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีความสามารถในการเชื่อมโยงการทำงานทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย ให้สามารถมองเห็นปัญหา เชื่อมโยงปัจจัยของปัญหาและสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้อย่างเป็นระบบพัฒนาความสามารถของครูด้านการออกแบบนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ สนับสนุนครูเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมครูให้จัดทำหรือพัฒนาระบบสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ส่งเสริมให้ทุกคนในทีมแสดงความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สนับสนุนให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงานให้มีวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมโดยเป็นวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง และ 4) จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถร่วมกันพิจารณาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังนั้นในการจะพัฒนาผู้บริหารเพื่อพัฒนาให้ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูด้วยนั้น ผู้บริหารควรได้ฝึกอบรมการใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติ เพื่อผู้บริหารสามารถนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำไปใช้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและรูปธรรมเพื่อผลประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป 1) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

เพื่อให้มีรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป 2) จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ดังนั้นควรศึกษาหาปัจจัยอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 3) ควรศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ไปใช้กับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป 4) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ว่ามีกระบวนการใดหรือองค์ประกอบใดที่สามารถพัฒนาการเผยแพร่ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและสามารถเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2545). แนวทางการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ในวิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2563). เทคนิคการแปลผลการใช้สถิติพาราเมตริกและนัพาราเมตริกในการวิจัยทางสังคมศาสตร์.วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 10(1), 7-8.
- เพ็ญศรี กัลป์ยานกิตติ และ กนกอร สมปราชญ์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พิชญาภา ยืนยาว. (2560). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา (Super Leader Of Educational Administrators). มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(1), 2856.
- เรณูกา สุวรรณรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). การวิจัยและพัฒนา รูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2566). การรายงานผลการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล. (ครั้งที่ 1) .สพม.สุรินทร์: จังหวัดสุรินทร์.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (2001). The New Superleadership Leading Others to Lead Themselves. San Francisco: Berrett-Koehler.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2*

ADMINISTRATOR'S STRATEGIC LEADERSHIP IN THE 21 CENTURY
AFFECTING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE IMPLEMENTATION
OF SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREAS OFFICE 2

สาลินี ผิวนวน¹, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี² และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ³

Salinee Pivnuon¹, Supattara Pusitrattanavalee² and Tippamas Sawetworachot³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโคราช

¹⁻³Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: sanooke16@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำนวน 311 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

* Received 7 August 2024; Revised 13 August 2024; Accepted 30 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001
 4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ที่ใช้ในการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ ด้านกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 34.9 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.893 + 0.123(X_1) + 0.222(X_2) + 0.124(X_4)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z} = 0.205(X_1) + 0.378(X_2) + 0.241(X_4)$
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of strategic leadership in the 21st century of executives, 2) to study the level of quality assurance operations within educational institutions, 3) to study the relationship between strategic leadership in the 21st century of executives and quality assurance operations within educational institutions, and 4) to study the predictive variables between strategic leadership in the 21st century of executives and quality assurance operations within educational institutions. The sample group used was 311 administrators and teachers in educational

institutions. The tools used were frequency, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression coefficient.

The results showed that :

1. The level of strategic leadership in the 21st century of executives shows that the overall picture is very high.

2. The level of quality assurance operations within the educational institution was found to be at a high level.

3. The Relationship between Strategic Leadership in the 21st Century of Management and Quality Assurance Implementation within Educational Institutions It was found that there was a statistically significant positive correlation at the level of .001.

4. The strategic leadership in the 21st century of executives used to forecast quality assurance operations within educational institutions is in terms of determining the strategic direction of the organization, creativity, and vision. As follows: $\hat{Y} = 1.893 + 0.123(X_1) + 0.222(X_2) + 0.124(X_4)$ The forecast equation in standard score form is as follows: $\hat{Z} = 0.205(X_1) + 0.378(X_2) + 0.241(X_4)$

Keywords: 21th Century Strategic Leadership, Quality Assurance within Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยมุ่งเน้นที่การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา และภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพ การพึ่งพาตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความมุ่งหวังคือการสร้างบุคคลที่มีความรู้และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติเป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การจัดการ

ศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและซับซ้อนที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต การจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างบุคคลที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ และมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและติดตามคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและประเภทของการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยให้สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้มั่นใจได้ว่าการศึกษาที่จัดขึ้นนั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การออกแบบและดำเนินการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้านเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมก็เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่ต้องเน้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การประเมินและติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา การดำเนินการนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานศึกษา ว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้ ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเปรียบเสมือนแผนที่ในการเดินทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และใช้เป็นจุดหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษามีประสิทธิภาพ (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา, 2561) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ระบบการประกันคุณภาพภายในช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและใช้ระบบนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้นำทางการศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนและดำเนินกลยุทธ์ที่ชัดเจน และสามารถปรับตัวและพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและ

สามารถนำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นผลสำเร็จเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อจูงใจและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็น การนำผลการวิจัย มาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษา เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในชีวิตและการทำงาน และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาที่ดีจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพและเจริญก้าวหน้า ในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่คาดคิด การบริหารงานในองค์กรโดยเฉพาะสถานศึกษา ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณสมบัติและทักษะที่โดดเด่น ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ ระบบการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการภายในสถานศึกษา และการมีผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ระบบการบริหารที่ดี เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการศึกษา การมีระบบการบริหารที่มีโครงสร้างชัดเจน การมีแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามและประเมินผลได้ ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและทันสมัยมากยิ่งขึ้น ความสามารถในการจัดการภายในสถานศึกษา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ การมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความสุขและเต็มใจทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ผู้นำแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถนำวิสัยทัศน์นั้นมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการวางแผนและดำเนินกลยุทธ์ที่ชัดเจน การมีทักษะในการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงาน

การปรับตัวและพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยจูงใจให้บุคลากรมีความสุขและเต็มใจทำงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 (เกศรา สิทธิแก้ว, 2558)

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จากการนิเทศ กำกับติดตามที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 บางส่วนยังมิได้ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายใน ขาดความรู้ความเข้าใจ และมีได้นำระบบการประกันคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา ครูและบุคลากรยังมิได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จะได้ดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน จัดประชุม อบรม สัมมนา นิเทศ กำกับติดตาม สถานศึกษา ทุกแห่งในสังกัดให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยศึกษากฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาเพื่อ การประกันคุณภาพการศึกษาให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่กระบวนการประกันคุณภาพตามกรอบเงื่อนไข และแนวทางที่กำหนด เพื่อจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (อรอนงค์ พรหม วิหาร, 2567)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา จำนวน 188 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,308 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608)

1. ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
2. สุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากชื่อของโรงเรียน
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยใช้วิธีจับสลากชื่อครูและผู้บริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่ง เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 5) ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้วิจัยใช้ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างและการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. สร้างแบบสอบถามโดยยึดจากความมุ่งหมายและนิยามศัพท์เป็นหลัก

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) จากเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะ ความถูกต้อง ภาษา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

7. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.907 และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.954

8. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ถึงกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google Form) ถึงกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการแปลผล

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางประกอบการแปลผล โดยกำหนดการแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่ง 5 ระดับ (ธานินทร ศิลป์จารุ, 2557)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่ง 5 ระดับ (ธานินทร ศิลป์จารุ, 2557)

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564)

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficients) โดยใช้วิธี stepwise เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีนัยสำคัญ แล้วจึงนำมาแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ กำหนดการวัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกล่าวอีกนัยคือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (level) เท่ากับ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

2. สถิติพื้นฐาน

1) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21				
ที่	ของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.57	0.61	มาก
2	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.57	0.61	มาก
3	ด้านกำหนดทิศทางการขององค์กร	3.56	0.60	มาก
4	ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่	3.56	0.61	มาก
5	ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส	3.56	0.60	มาก
ภาพรวม		3.56	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.57	0.61	มาก
2	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	3.57	0.61	มาก
3	การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	3.57	0.61	มาก
4	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.61	มาก
5	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.56	0.62	มาก
6	การดำเนินการตามแผนพัฒนา	3.56	0.60	มาก
7	การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	3.56	0.61	มาก
ภาพรวม		3.56	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{รวม}
X ₁	.255**	.245**	.191**	.265**	.135*	.246**	.087	.331**
X ₂	.354**	.336**	.270**	.311**	.282**	.299**	.232**	.491**
X ₃	.145**	.146**	.158**	.095	.103	.131*	.093	.190**
X ₄	.311**	.271**	.280**	.209**	.234**	.179**	.210**	.394**
X ₅	.318**	.260**	.216**	.200**	.285**	.165**	.270**	.400**
X _{รวม}	.413**	.375**	.336**	.318**	.311**	.302**	.268**	.538**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.538$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($r=.093-.354$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ X₂ กับด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา Y₁ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.354$) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ X₂ กับการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ Y₂ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.336$) ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ X₃ กับการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง Y₇ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.093$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ที่ใช้ในการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ได้ร้อยละ 34.9 $R^2 = (0.349)$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.893 + 0.123(X_1) + 0.222(X_2) + 0.124(X_4)$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Z} = 0.205(X_1) + 0.378(X_2) + 0.241(X_4)$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตของสถานการณ์ได้อย่างกว้างขวางและชัดเจนมากขึ้น ซึ่งทำให้การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์มีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาและโอกาสอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยทำให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภูมิกร บุนกี้, 2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประกันคุณภาพการศึกษานั้นได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนพล วงศ์ฉลาด, 2563) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการประกัน

คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร (X) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (Y) พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาในองค์กรรวมจะให้ความสำคัญในเรื่องของโครงสร้างองค์การ และกระบวนการพัฒนาระบบความคิด ซึ่งส่งผลในระยะยาวต่อการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น จึงต้องมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานตามมาตรฐานนั้น จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอดมีความก้าวหน้าและได้มาตรฐาน โดยผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับสามารถนำมาตรฐานการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการ จัดโครงสร้างองค์การ และการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เมธี ศรีโยธา, 2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการกำหนดความต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์การใช้ประโยชน์และการรักษา ความสามารถหลักขององค์การการพัฒนาทุนมนุษย์ การกำหนดไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ การ เน้นจริยธรรมการดำเนินงานและหลักการสร้างความสมดุลของการควบคุมองค์การ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ (วันวิภา ทำประโยชน์, 2565) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายาด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายาด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (ปรียกร อรุณจินดาตระกูล, 2561) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 48.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุลส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่งผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ที่ใช้ในการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 34.9

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการคำนึงถึงถึงเรื่องพัฒนาความคิดระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์ มีกลวิธีในการการ

ถามคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดตั้งคำถามและตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ควรสนับสนุน พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดการหาเหตุผล การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างแนวความคิดให้เกิดเป็นผลงานที่เป็นรูปธรรม สิ่งที่ต้องกระทำในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การทำความเข้าใจกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ดำเนินงานตามแผนและประเมินโครงการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา. (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 1-3 (23 กุมภาพันธ์ 2561).

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- ภูมิกร บุนกึ. (2564). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนพล วงศ์ฉลาด. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธานินทร ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนดี.
- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 15(29), 11-14.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 34 ก หน้า 2-3 (19 สิงหาคม 2542).
- เมธี ศรีโยธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด. ใน ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2566). ข้อมูลบุคคลกลุ่ม
บริหารงาน บุคคล. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2567 จาก
<http://www.nst2.go.th/?cat=-1>.

อรอนงค์ พรหมวิหาร. (13 กุมภาพันธ์ 2567). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (สาธิตี
ผิวขาว, สัมภาษณ์)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในจังหวัดชลบุรี*

TRANSFORMATION AND POTENTIAL OF ASSISTANCE DISTRICT
OFFICER AFFECTING MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE

นำชัยชนะ ดีวิ¹, กานดา พรหมเกียรติ² และ เบนยาศิริ งามสอาด³

Namchaichana Deewee¹, Kanda Pharonkiet² and Benyasiri Ngamsaad³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nongpot10@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี เป็นวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 2,289 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างการใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้จำนวน 340 คน เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .93 .90 และ .94 และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปความตามเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัย 4

* Received 8 August 2024; Revised 22 September 2024; Accepted 30 October 2024

ด้านได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญหา และด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 71.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการบริหารตนเอง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ด้านการกระตุ้นทางปัญหา ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และด้านการสื่อสารผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเลือกและใช้สื่อ และเทคนิควิธีการ ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

Abstract

The objectives of this study were 1) to study management effectiveness level of Subdistrict administrative organization, 2) to analyze transformation and potential of assistance district officer affecting management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province, and 3) present the development trend of management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province. This research was a mixed method. The population consisted of 2,289 people who worked in administrative department and legislative department of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province. The samples were 340 officers determined by Taro Yamane/ Table. The research instrument was an questionnaire and interview form and the reliability was .93, .90, and .94 with the quality data were analyzed to summarize the content. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, and mean.

The research results found that 1) the level of management effectiveness of the sub-district administrative organizations consisted of the level of change management, which was at a high level overall. 2) Four factors, namely self-management, ideological influence, intellectual stimulation, and communication, affected the management effectiveness of the sub-district administrative organizations in Chonburi Province by 71.40 percent, with statistical significance at the .05 level. 3) The guidelines for developing the management effectiveness of the sub-district administrative organizations in Chonburi Province should be as follows: In terms of self-management, the sub-district administrative organization executives should analyze themselves to see what their strengths and weaknesses are. In terms of ideological influence, the sub-district administrative organization executives should avoid using their power for personal gain. In terms of intellectual stimulation, the sub-district administrative organization executives should be the ones who encourage their subordinates to analyze the causes of problems in their work using reason and evidence. In terms of communication, the sub-district administrative organization executives should select and use media and communication techniques appropriately.

Keywords: Transformation leadership, potential, assistance district officer of subdistrict administrative organization, management effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดชลบุรี ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในหลายมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการบริหารทรัพยากร ปัญหาการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิด ความล่าช้าในการดำเนินงาน การสื่อสารภายในองค์กรมีข้อบกพร่องทำให้เกิดความ ไม่เข้าใจและการทำงานที่ไม่เป็นเอกภาพ นอกจากนี้ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้

องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับองค์การ ระดับกลุ่มและระดับบุคคลทั้งในด้าน สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรมค่านิยมข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีและอื่นๆ ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบและเป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างมาก จึงนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าการบริหารจัดการขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกันจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงทำให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเนื่องจากขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นมืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น บรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 7)

ตามหลักวิชาการ การบริหารจัดการองค์กรท้องถิ่นควรจะมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส การดำเนินงานควรเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบ ด้วยการวางแผน อย่างเป็นระบบ การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรควรมีสมรรถนะในการนำการเปลี่ยนแปลง และสามารถสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การปฏิบัติตามหลักวิชาการเหล่านี้จะช่วยให้้องค์การ บริหารส่วนตำบลสามารถบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผลในการให้บริการแก่ประชาชน

เมื่อพิจารณาความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ชลบุรี เปรียบเทียบกับหลักวิชาการที่ควรจะเป็น พบว่ามีความขัดแย้งอย่างชัดเจน ปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุของปัญหานี้ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ขาดสมรรถนะในการนำการ เปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและขาดประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ไม่เหมาะสม ปัญหาความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากภาวะผู้นำที่ไม่สามารถนำการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและขาดความสามารถในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ กับบุคลากรในองค์กร ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งซับซ้อน ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วยผู้บริหารจะต้องเผชิญ

กับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. 2550 : 122 - 148) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงน่าจะเป็นแบบของผู้นำที่มีความเหมาะสมในอันที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) Bass (1985) และแนวคิด Bass & Avolio (1990) มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ 1.การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ 2.การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางปัญญา 4.การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล นอกจากนั้น Bass (1990) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะจะเป็นผู้ปลุกกระแสความคิดใหม่ ค่านิยมใหม่ และจิตสำนึกใหม่ โดยการโน้มน้าวและปลุกเร้าจิตของผู้ตาม และยังสร้างแนวทางปฏิบัติใหม่และประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ซึ่งหากการปฏิบัติการณ์ของผู้นำบังเกิดผลสำเร็จก็จะทำให้ผู้ตามมีความคิดจิตสำนึกใหม่ และทุ่มเทพลังในการสร้างคุณภาพใหม่ให้กับองค์การต่อไปซึ่งจากการศึกษาของพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2550) ที่ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะมีการพัฒนาที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล เช่น การสร้างบารมีและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์การการกระตุ้นและสร้างปัญญาให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานการให้รางวัลและลงโทษอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี มีทั้งหมด 50 แห่ง มีพื้นที่เขตติดต่อกับจังหวัดได้แก่ ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี และชายฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย ซึ่งมีสภาพแวดล้อมความหลากหลายของรูปแบบวิธีการจัดการทางด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของชุมชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมกันดำเนินงานตามภารกิจ ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขาดการติดตามบทกฎหมายใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม ไม่มีทักษะการบริหารคนและ

แผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กรขาดความมั่นใจในตนเอง อีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากหน่วยงานอื่น ย่อมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โดยอาจจะกล่าวได้ว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและสมควรศึกษาเพิ่มเติมคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี การศึกษานี้มีความสำคัญเนื่องจาก จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

จากสภาพที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งมีตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานสำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีจำนวน 11 อำเภอ จำนวน 50 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี มีประชากร จำนวน 2,289 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 340 คน หากกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp.100, 398) และการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

2. การศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวการสัมภาษณ์ (Interview Guideline)

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด 6) ระยะเวลาที่ทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1. ด้านการสื่อสาร 2. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 3. ด้านการทางานเป็นทีม 4. ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5. ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ 6. ด้านการบริหารตนเอง โดยใช้มาตราวัดที่เรียกว่า Likert Scale มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย โดยใช้มาตราวัดที่เรียกว่า Likert Scale มี 5 ระดับ

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างขึ้นและได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคุณุณีนิพนธ์

4. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคุณุณีนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล จากเทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลตำบลบางพระ เทศบาลตำบลบางละมุง เทศบาลตำบลบ้านบึง และ เทศบาลตำบลบ่อทอง โดยที่ทั้งหมดเป็นเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ จำนวน 30 คน โดยจำแนก เป็นนายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี จำนวน 10 คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 10 คน และพนักงานเทศบาล จำนวน 10 คน แล้วนำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธี การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค เพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสำรวจตัวอย่างซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6. เตรียมแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสำรวจตัวอย่าง

7. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการสำรวจใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160)

8. สร้างแนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Interview Guideline) สำหรับการศึกษาเฉพาะกรณี อบต. 2 แห่ง เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตัวอย่างเมื่อเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 โดยได้ใช้แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล ในการกรอกแบบสอบถามจากทางมหาวิทยาลัยปทุมธานี
2. นัดหมายฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล เพื่ออธิบายแบบสอบถามพร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 340 ชุด เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลต่อไป
4. การศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งคือ องค์การบริหารส่วนตำบล A และองค์การบริหารส่วนตำบล B
5. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 จากฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล A และฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล B โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ 3. ด้านการทางานเป็นทีม 4) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ 6) ด้านการบริหารตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของประชากรผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด 6) ระยะเวลาที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลข้อมูลตามค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549: 45-46)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.19	.48	มาก	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	.42	มาก	2
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	4.15	.45	มาก	4
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.16	.47	มาก	3
ภาพรวม	4.17	.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึง ถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.581	.181		3.210	.002
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X^1)	.205	.066	.199	3.119	.002*
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X^2)	.060	.039	.065	1.512	.132
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X^3)	.139	.045	.171	3.078	.002*
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X^4)	.096	.075	.098	1.268	.206
สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					
ด้านการสื่อสาร (X^5)	.149	.072	.158	2.073	.039*
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X^6)	.108	.063	.119	1.718	.087
ด้านการทำงานเป็นทีม (X^7)	.026	.065	.028	.400	.690
ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X^8)	.067	.057	.071	1.163	.246
ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X^9)	.097	.065	.105	1.483	.139
ด้านการบริหารตนเอง (X^{10})	.227	.047	.264	4.838	.000*
R = .845, R Square = .714, Std. Error of the Estimate = .2178 , F = 63.36, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) พบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) พบว่าคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารตนเอง (X^{10}) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X^1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X^3) และด้านการสื่อสาร (X^5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหาร

จัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) (Bata) มีค่าเท่ากับ .264, .199, .171 และ .158 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X^1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X^3) ด้านการสื่อสาร (X^5) และด้านการบริหารตนเอง (X^{10}) มีค่า (R) เท่ากับ .845 โดยมี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) (R Square) ได้ร้อยละ 71.40 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .2178

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีการพูดคุยและแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ ในอุดมการณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีการมองเห็นโอกาสและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องทำ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหา วิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา เสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ ในเรื่องที่จะเป็นปัญหา และสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ความสนใจผู้ร่วมงาน ที่มีปัญหาและไม่ได้รับความสนใจจากกลุ่มเท่าที่ควร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า

1. ด้านการสื่อสาร ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อสนองตอบความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ เข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูดและความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้

2. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีการวางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียและแยกแยะงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถวางแผนงานใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยง โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่ สนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ให้การสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานส่วนที่ตนได้รับมอบหมายสำเร็จ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

4. ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีได้อย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสามารถนำทฤษฎีหรือแนวความคิดที่ซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยที่รับผิดชอบได้ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ยึดมั่นในจรรยาบรรณการและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบวินัยของข้าราชการ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ยึดหยัดเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมุ่งพิทักษ์ประโยชน์ของทางราชการ

6. ด้านการบริหารตนเอง ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ อาทิเช่น เป็นประธานในการประชุมและสามารถดำเนินการได้จนเสร็จสิ้น เป็นผู้นำในการทำงาน และให้การช่วยเหลือหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับที่ดีในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ในเชิงลึกพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ มากในการนำองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความเชื่อถือและความเคารพ จากบุคลากรภายใน องค์กร จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานและสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิ ชันขวา (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอนองเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 การศึกษาอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร จำนวน 68 คน และครูจำนวน 243 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน เครื่องมือที่สร้างขึ้นนำไปทดลองใช้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานและมี เป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร ทั้งสองด้านนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและนำพาให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ชุมชุม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงาน ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของประธาน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ 2) ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบ การมีส่วนร่วมของประธาน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กับผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ในความรับผิดชอบของสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 10 อุบลราชธานี จำนวน 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 250 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.51-0.79 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล การมีส่วนร่วมของประธาน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกันร่วมและ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของประธานกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ก็เป็นปัจจัยที่ไม่ควรมองข้าม ผู้นำที่สามารถ กระตุ้นให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์และปัญญาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ชุมชุม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงาน ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของประธาน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ 2) ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของประธาน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กับผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ในความรับผิดชอบของสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 10 อุบลราชธานี จำนวน 5 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 250 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.51-0.79 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีส่วนร่วมของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกันร่วมและ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของของประธานกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่พบว่า มีความสำคัญ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความต้องการและความแตกต่างของบุคลากร ภายในองค์กรจะสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิ ชันขวา (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 การศึกษาอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร จำนวน 68 คน และครู จำนวน 243 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน เครื่องมือที่สร้างขึ้นนำไปทดลองใช้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดย ภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” เรียง ตามลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา

สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะ

มีความจำเป็นในการบริหารจัดการซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย วางแผนกลยุทธ์ เซอร์โต(Certo, 2000 อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา, 2546:320)ได้กล่าวสรุปไว้ได้แก่การมีความรู้ความสามารถพื้นฐาน, ความรู้ความสามารถเฉพาะเกี่ยวกับงานในหน้าที่, ความเป็นผู้นำและมีทักษะการนำ, การสื่อสาร, การใช้เทคโนโลยี, การบริหารจัดการนอกจากนี้สมรรถนะยังหมายถึงสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดประสิทธิผลหรือผลการดำเนินงานที่ดีดังนั้นสมรรถนะจึงเปรียบเสมือนตัวชี้วัดซึ่งหน่วยงานต้องการที่จะกำหนดเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การซึ่งความแตกต่างของสมรรถนะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลต่างกันด้วย (Virtanen, 1996 : 56)

ประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสืบเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษา ความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชนยังไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะประเทศที่มีอาณาเขตกว้างใหญ่ชุมชนต่าง ๆ อยู่กันอย่างกระจัดกระจาย แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของท้องถิ่น จึงทำให้การปกครองดูแลอำนวยความสะดวกเป็นไปไม่ทั่วถึง ไม่สามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการปกครองได้ลำพังส่วนกลางย่อมไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการปกครองได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะได้ส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางออกไปดำเนินการในเขตพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศโดยใช้มาตรการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่อาจทราบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ ได้ดีเท่ากับประชาชนในท้องถิ่นเอง เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการจัดระเบียบทางการปกครองให้สอดคล้องกับหลักการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและตรงกับความคิดของประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดแนวคิดการจัดการปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจคือส่งเสริมให้ ท้องถิ่นมี การปกครองตนเองมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ซึ่งสอดคล้องหลักประชาธิปไตย ประชาชนจะพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตนเองโดยตนเองและเพื่อตนเอง การปกครองตนเองของท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมืองมีสิทธิมีเสียงการดำเนินปกครองกันเองจนเป็นรากฐานและวิธีการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย สอนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารซึ่งตนเองได้เลือกตั้ง เกิดความรับผิดชอบ ทดแทนและปกป้องต่อสิทธิและผลประโยชน์

ที่พึงได้รับซึ่งเป็นกลไกในการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิทัศน์ กับเป็ง (2551) ศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำพูน พบว่า ประชาชนจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานในโครงการต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะ ขององค์การสภาพแวดล้อมองค์การ พนักงานองค์การ และนโยบายการบริหาร นั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยปัจจัยด้านลักษณะขององค์การนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การปัจจัยด้านพนักงานองค์การ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน จังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่า ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน นั้นมีน้อย ส่วนปัญหาของประชาชนในจังหวัดลำพูนที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า 1) การให้บริการและการประชาสัมพันธ์นั้นยังไม่ค่อยทั่วถึงในทุกพื้นที่ 2) บางโครงการที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนพอสมควร 3) การดำเนินการ แก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างค่อนข้างล่าช้า รวมทั้งในบางส่วนยังไม่ได้รับการแก้ไขภายหลังการ ร้องเรียนและยังสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ พรพรมวินิจ (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการ ให้บริการสาธารณะตามหลักการบริหารจัดการที่ดีกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณ ชายแดนไทย-กัมพูชา การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการให้บริการ สาธารณะตามมาตรฐานการให้บริการสาธารณะประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน (2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย (4) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ (6) ด้าน ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการที่ดี ขององค์การประกอบด้วย 10 ด้าน คือ (1) ด้านหลักนิติธรรม (2) ด้านหลักคุณธรรม (3) ด้าน หลักความโปร่งใส (4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (5) ด้านหลักความพร้อมรับผิดชอบ (6) ด้าน หลักความคุ้มค่า (7) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (8) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (9) ด้าน การบริหารจัดการ และ (10) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 3) เพื่อศึกษาปัจจัย

ด้านการบริหารจัดการที่ดี 4) เพื่อสร้างรูปแบบใหม่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การให้บริการ สาธารณะตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านหลักความโปร่งใส รองลงมาคือด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีการพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ ในอุดมการณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหา วิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุนโยบายของหน่วยงานโดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา เสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ ในเรื่องที่จะอาจจะเป็นปัญหา และสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ

3. ด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อสนองตอบความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ เข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูดและความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้

4. ด้านการบริหารตนเอง พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ อาทิเช่น เป็น

ประธานในการประชุมและสามารถดำเนินการได้จนเสร็จสิ้น เป็นผู้นำในการทำงาน และให้การช่วยเหลือหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัย 4 ด้านได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 71.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการบริหารตนเอง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และด้านการสื่อสารผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเลือกและใช้สื่อ และเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเน้นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

2. รัฐบาลควรจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการประชุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กร

3. ควรมีการพัฒนา นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดโครงการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. จัดทำโครงการอบรมทักษะการสื่อสารสำหรับพนักงานทุกระดับเพื่อเพิ่ม ความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน

3. ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านการให้รางวัลและการยอมรับในผลงาน ที่ดี การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านตัวแปร เพิ่มตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ ขององค์กร บริหารส่วนตำบล เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมของ ประชาชน ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใน กระบวนการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงตัวแปรเกี่ยวกับความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยี ของผู้นำและพนักงาน อบต.

2. ด้านประชากร ควรพิจารณาศึกษาในพื้นที่อื่นๆ ที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจและ สังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและหาข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ได้กับหลายพื้นที่

3. ด้านเทคนิควิจัย

1) ควรใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความ แม่นยำ และเชื่อถือได้

2) การใช้ซอฟต์แวร์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น NVivo หรือ ATLAS.ti เพื่อช่วยในการจัดระเบียบและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ พรพรมวินิจ. (2553). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะตามหลักการบริหารจัดการที่ดีกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- ดรุณี ชันขวา. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. การบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิทัศน์ กับเป็ง. (2551). ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท.
- พิชาย รัตนดิลล ฌ ภูเก็ด. (2550). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์บุ๊คส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ. เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชา สัมมนาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- อัญชลี ชุมนุช (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงาน ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. วารสาร มหาวิทยาลัยนครพนม, 4(2), 37-43.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). The four Is Transformational Leadership. Journal Of European Industrial Training, 15 (2).
- Cronbach, L.J. (1971). Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Certo, Samuel C. (2000). Modern Management. New York: Prentice - Hall.
- Virtanen, 1996:56
- Yamane Taro. (1970). Statistic: An Introductory Analysis. Tokyo: Harper International Edition.

STRATEGIES FOR ENHANCING THE CAPABILITY OF EXPORTERS FROM THAILAND TO SOUTH KOREA*

Supitchaya Lee¹, Wipat Mankan², Pensri Chirinang³ and Voradej Chandarasorn⁴

¹⁻⁴College of Innovation Management Rajamangala University of Technology

Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: supitchaya913@gmail.com

Abstract

This research aims to 1) study the capability of exporters to export products from Thailand to South Korea, and 2) study the strategies that affect the ability of exporters to export products from Thailand to South Korea. This research is quantitative. Data were collected using a questionnaire from 351 Thai exporters who exported products from Thailand to South Korea. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression.

The results found that 1) The overall capability of exporters is at the highest level; 2) Strategies that affect the capability of exporters include supporting SMEs (X4), reducing trade barriers (X5), promoting education and workforce development (X7), promoting investment (X8), using e-commerce platforms (X10), and cooperating in research and development (X11). These strategies can predict 54.1 percent of the capability of exporters. The forecasting equation for the capability of exporter (Y_{β}) is as follows: $Y_{\beta} = .106(X4) + .359(X5) + .352(X7) + .489(X8) + .438(X10) + .189(X11)$.

Keywords: Export strategy, Capability of exporters, Exporting from Thailand to South Korea

* Received 8 August 2024; Revised 13 August 2024; Accepted 21 October 2024

Introduction

Exporting is the process of delivering goods or services from one place of origin to another for distribution. In international trade, exporting means delivering goods or services in a country to be distributed in a foreign or global market. In the process of exporting goods and services, the exporter must operate under the supervision of the customs department and the import and export laws of the trading partner country (ITC, 2021). Exports are therefore considered one of the important strategies for national development as they help create economic growth and drive national development (World Bank, 2021). However, in terms of export development in each country, there has not been a clear study on what export strategies each country should have because export strategies require the integration of knowledge in public policy, knowledge in organizational theory, knowledge in public administration, and business administration.

For Thailand, the government is a key sector influencing Thailand's export success. Increasing the value of exports depends on the government sector. Currently, Thailand exports to more than ten major trading partners. If we consider Thailand's current major trading partners, South Korea is one of Thailand's most prominent and interesting trading partners as a country with rapid economic growth and technological advancement, becoming one of the world's major economic powers. With a strong and diverse consumer base, South Korea has become an important destination for Thai export trade, resulting in continuous growth in trade between Thailand and South Korea (Department of Export Promotion, 2022; Ministry of Foreign Affairs, 2022).

In the past, agencies related to Thai exports, such as the Ministry of Commerce and the Ministry of Foreign Affairs, have attempted to develop various strategies to promote and support exports as a success factor in creating economic growth and increasing the country's income. These strategies

include creating added value, adapting to global trends, strengthening the country's brand, supporting SMEs, reducing trade barriers, promoting trade cooperation, promoting education and human resource development, and promoting investment (Office of Trade Policy and Strategy, 2022).

However, from the data on exports and imports of goods and services between Thailand and South Korea in the past 5 years (2018-2022), it was found that Thailand had a trade deficit (import value is higher than export every year), with details as follows: in 2018, the export and import value was 4,940.41 and 8,876.39 million US dollars, in 2019, the export and import value was 4,727.83 and 8,658.03 million US dollars, in 2020, the export and import value was 4,247.97 and 7,671.93 million US dollars, in 2021, the export and import value was 5,882.98 and 9,918.80 million US dollars, and in 2022, the export and import value was 6,388.46 and 10,136.61 million US dollars. (Department of International Trade Negotiations, 2023; Ministry of Commerce, 2023). This data shows an imbalance in trade value, which may be because, in the past, the government often had an export policy that relied on bureaucracy, using a single government policy that applied to all countries (one size fits all), which was not a policy specific to South Korea. As a result, many obstacles and challenges were not resolved because government policies should be policies for each country, as each country has a different context in many aspects, such as language, culture, and popularity of products in that country, etc.

From past studies, it was found that the main obstacles and challenges were: 1) regulatory and technical standard barriers that hinder Thai exporters from accessing the South Korean market, including compliance with product standards and certification requirements, which may cause smooth exports or disrupt trade (Tantisanandana and Hongthong, 2020); 2) cultural and language barriers, as cultural differences and preferences of South Korean consumers are

important for successful market entry. Thai exporters may face challenges in adapting product packaging, marketing messages, and branding to the South Korean cultural context (Asia Briefing, 2021). In addition, language differences can also hinder effective communication and negotiation processes (Han and Kang, 2021). 3) Access to market research and government data to identify opportunities and target market segments (Wittayapairoj et al., 2019), which emphasizes the need for targeted and data-driven approaches to promote Thai exports in the South Korean market, as well as the untapped potential to drive and increase opportunities to expand exports further, such as 1) the study of Lee and Jung (2020) who explored opportunities for exporting Thai food products found that Thai food products, such as tropical fruits, snacks, and ready-to-eat meals, are popular among South Korean consumers due to their unique taste and health benefits. 2) the study of Thongprasit et al. (2020) found that the growth of the digital economy has created new opportunities for Thai exporters to directly reach South Korean consumers through e-commerce platforms. And has emphasized the potential of Thai small and medium-sized enterprises (SMEs) to take advantage of online markets to reach a wider customer base in South Korea. 3) The study of Limsombunchai et al. (2020) stated that the government's key strategies in promoting and supporting the organization and participation in international trade fairs and exhibitions.

Therefore, for the benefit of developing Thai exports to the South Korean market, the researcher sees the importance and is interested in researching strategies to increase the capabilities of exporters to South Korea. This is because there has been no previous study on what strategies to export to South Korea. Even the researcher, who has direct experience in exporting to South Korea and has been in this business for more than 20 years, has not been able to find a clear answer on what strategies to use for exporting to South Korea. Similarly, colleagues and businesses that are also exporters have not been able to answer this question of what strategies to increase exports.

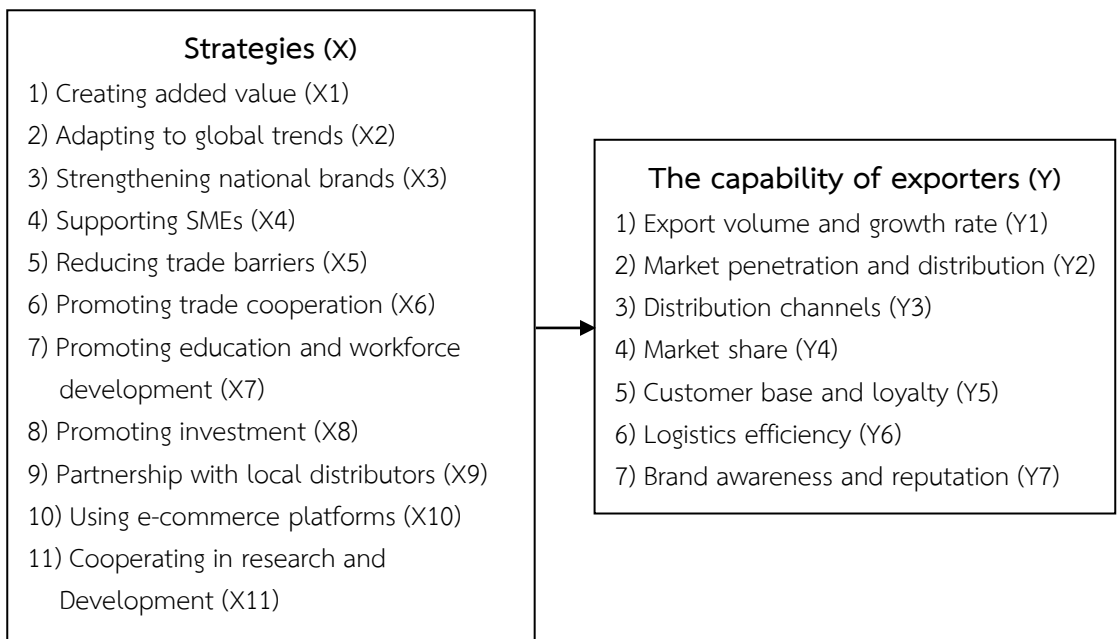
Therefore, the main objective of this research is to present strategies that can increase the capabilities of exporters to South Korea, focusing on providing recommendations that the government and export business sectors can implement to effectively and efficiently enhance the status and market opportunities of Thai products in South Korea.

Objectives

1. To study the capability of exporters to export products from Thailand to South Korea
2. To study the strategies that affect the capability of exporters to export products from Thailand to South Korea

Conceptual Research Framework and Hypotheses

The research investigates strategies that affect the ability of exporters to export products from Thailand to South Korea. The variables in the framework consist of 1) the independent variable was 11 Strategies and 2) the dependent variable was the capability of exporters, including 7 areas. The framework is shown in Figure 1.



Hypotheses

H_{011} : Creating added value (X1) affects the capability of exporters (Y)

H_{012} : Adapting to global trends (X2) affects the capability of exporters (Y)

H_{013} : Strengthening national brands (X3) affects the capability of exporters (Y)

H_{014} : Supporting SMEs (X4) affects the capability of exporters (Y)

H_{015} : Reducing trade barriers (X5) affects the capability of exporters (Y)

H_{016} : Promoting trade cooperation (X6) affects the capability of exporters (Y)

H_{017} : Promoting education and workforce development (X7) affects the capability of exporters (Y)

H_{018} : Promoting investment (X8) affects the capability of exporters (Y)

H_{019} : Partnership with local distributors (X10) affects the capability of exporters (Y)

H_{010} : Using e-commerce platforms (X9) affects the capability of exporters (Y)

H_{111} : Cooperating in research and Development (X11) affects the capability of exporters (Y)

Methodology

This research is a survey using a questionnaire to collect data from exporters to study the strategies that affect the capability of exporters to export products from Thailand to South Korea. The details of the research process are as follows:

Population and Sample

The population was 3,794 exporters who export products from Thailand to South Korea and registered with the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Commerce and had establishments in Bangkok and its vicinity, (Ministry of Commerce, 2023), divided into 4 export products groups: 1) 283 into agricultural product group, 2) 734 into agricultural industry product group, 3) 2,739 into industrial product group, and 4) 38 into mineral and fuel group.

The sample was determined using the Criteria of Krejcie and Morgan (1970) at a confidence level of 95 percent and an error of 5 percent, resulting in a sample size of 351. They were selected using stratified random sampling by classifying the sample groups according to export product groups and determining the number of samples in each group according to the population proportion. Then, they were selected according to the number calculated in each group using simple random sampling. The participants in each group were as follows: 1) 26 in the agricultural products group; 2) 68 in the agricultural industry products; 3) 253 in the industrial products group; and 4) 4 in the mineral and fuel products group.

Instruments and Quality

The research instrument is a questionnaire, divided into 4 parts:

Part 1: General information of the respondents, including gender, age, education, job position, and experience in exporting (years).

Part 2: Information about the export business, including company name and industry, product type, and duration of the company's business.

Part 3: Questions asking for opinions on export strategies.

Part 4: Questions asking for opinions on the exporter's capability to export products from Thailand to South Korea.

The questions in Part 1 and Part 2 are in the form of a checklist, while the questions in Part 3 and Part 4 are in the form of a rating scale with a five-point scale.

The quality of the content validity was examined by five expertise in evaluating the Index of item objective congruence (IOC) (Hambleton, 1984) with a criterion of the index of item objective congruence greater than 0.6 ($IOC > .60$) which means that the questions in the questionnaire are consistent with the objectives and pass the evaluation criteria. Then, the reliability was examined using Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1951). The test results showed that the IOC value for all questions in the questionnaire was greater than .80 and the questionnaire reliability was .95.

Data Collection and Analysis

The researcher used data collection methods by collecting data through Google Forms. When the data obtained from the respondents was complete for analysis (351 cases), the researcher analyzed the data using SPSS with the following methods, steps, and statistics used for analysis:

1. Descriptive statistics, including frequency and percentage were used in the analysis to summarize general and export business information of the respondents, and means and standard deviations were used in the analysis of exporters' opinions on export strategies and exporters' ability to export to South Korea.

2. Correlation analysis: A person's product-moment correlation was used to examine the relationship between strategies and exporters' capability.

3. Regression analysis: Stepwise Multiple Regression Analysis was used to examine the impact of strategies on the capability of exporters.

Results

General and export business information of the respondents

Most of the respondents were female (231, 65.8%), aged over 50 years old (223, 63.5%), graduated with a bachelor's degree (318, 90.6%), had job position as a business owner (293, 83.5%), had work experience of 15-20 years (250, 71.2%), had product type that was industrial products (195, 56.4%), and had the business duration of 15-20 years (255, 72.6%).

Objective 1: To study the capability of exporters to export products from Thailand to South Korea found that the overall capability of exporters is at the highest level. ($\bar{x}$ = 3.82, S.D. = .61) The capability in each area are ranked from highest to lowest in average as follows: Market share ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = .75), Distribution channels ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .64), Export volume and growth rate ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .47), Market penetration and distribution ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = .52), Logistics efficiency ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = .84), Customer base and loyalty ($\bar{x}$ = 3.60, S.D. = .91), and Brand awareness and reputation ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = .91).

Objective 2: To study the strategies that affect the capability of exporters to export products from Thailand to South Korea found that all strategies (x_1 - x_{11}) had correlated to the exporters' capability (Y) with a significant statistical of .01. The correlation coefficients are shown in Table 1.

Table 1 Results of Correlation Analysis of Variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X2	.813**										
X3	.661**	.789**									
X4	.574**	.695**	.623**								
X5	.423**	.463**	.622**	.595**							
X6	.459**	.404**	.411**	.351**	.635**						
X7	.657**	.758**	.487**	.517**	.456**	.330**					
X8	.401**	.399**	.292**	.219**	.412**	.691**	.572**				
X9	.132*	.231**	.118*	.202**	.102	.247**	.179**	.352**			
X10	.387**	.515**	.282**	.247**	.112*	.360**	.314**	.456**	.776**		
X11	.303**	.537**	.409**	.314**	.217**	.247**	.372**	.435**	.748**	.765**	
Y	.327**	.306**	.332**	.294**	.471**	.617**	.214**	.576**	.364**	.472**	.340**

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Multiple regression analysis using a stepwise method to test the hypothesis found that strategies that affect the capability of exporters were five strategies, including supporting SMEs, reducing trade barriers, promoting education and workforce development, promoting investment, using e-commerce platforms, and cooperating in research and development, which they can predict 54.1% ($R^2 = .541$) of the exporters' capability with significant statistical of .01. The details of the analysis results are shown in Table 2.

Table 2 Results of multiple regression analysis for testing research hypotheses.

Independent Variables	Hypotheses	Std.Coeff. (β)	p (Sig.)	Test results
Supporting SMEs	H_{014} : $X_4 \rightarrow Y$	.106	.039	Accepted
Reducing trade barriers	H_{015} : $X_5 \rightarrow Y$	.359	.000	Accepted
Promoting education and workforce development	H_{017} : $X_7 \rightarrow Y$	.352	.000	Accepted
Promoting investment	H_{018} : $X_8 \rightarrow Y$	.489	.000	Accepted
Using e-commerce platforms	H_{110} : $X_{10} \rightarrow Y$	.438	.000	Accepted
Cooperating in research and development	H_{111} : $X_{11} \rightarrow Y$	.189	.001	Accepted
$R^2 = .549$, Adj. $R^2 = .541$ (F -stat= 69.877, p -value= .000), $N = 351$				

The test results support the hypotheses H_{014} , H_{015} , H_{017} , H_{018} , H_{110} , and H_{111} and reject the hypotheses H_{011} , H_{012} , H_{013} , H_{016} , and H_{019} . The forecasting equation for the capability of exporter (Y_β) is as follows: $Y_\beta = .106(X4) + .359(X5) + .352(X7) + .489(X8) + .438(X10) + .189(X11)$.

Discussion

Objective 1: The study of the capability of exporters found that they had the highest capability both overall and in each area. This shows that the measures or strategies used by exporters were effective and efficient. These strategies included both government and private sector strategies which helped support and promote the increase in the capability of exporters in various important areas such as increasing market share, increasing distribution channels, and increasing export volume and growth rates.

Objective 2: The study of strategies affecting the capability of exporters found that 6 important strategies are affecting the capability of exporters. The discussion supporting these strategies is as follows:

1. Supporting SMEs: Supporting SMEs positively affects the capability of exporters, since support mechanisms for SMEs, such as government incentives, training programs, and financial support, can significantly enhance their ability to enter and compete in foreign markets. According to a study by Bell et al. (2004), SMEs that receive targeted support are more likely to engage in export activities and sustain their presence in international markets. A consistent study by Beck, Demircug-Kunt, and Maksimovic (2005) found that access to finance is a critical determinant of SME growth and their ability to export. Financial support helps SMEs overcome barriers related to production capacity, quality standards, and market entry costs. Small and medium-sized enterprises (SMEs) are often referred to as the backbone of many economies due to their significant role in job creation, innovation, and economic diversification.

Consequently, fostering an environment that supports SMEs is not only beneficial for the export enterprises themselves but also crucial for the broader economic growth and competitiveness of a country.

2. Reducing trade barriers: Reducing trade barriers positively affects the capability of exporters, since trade barriers, including tariffs, quotas, and non-tariff barriers such as regulatory standards, significantly influence the ability of firms to engage in international trade. A study by Subramanian and Wei (2007) found that countries with lower trade barriers experienced higher levels of export growth due to improved market access. Consistent a comprehensive study by Baier and Bergstrand (2007) analyzed the effects of tariff reductions on trade flows and found that a significant portion of the growth in world trade could be attributed to lower tariffs. The reduction in trade barriers was associated with increased export activity and higher export revenues. A study by Wilson, Mann, and Otsuki (2003) highlighted that reducing non-tariff barriers, particularly those related to customs and administrative procedures, significantly enhances trade flows and export performance. Consequently, lowering trade barriers reduces costs, enhances market access, and fosters a competitive environment, all of which contributes to improved export performance. The consistent findings across various studies underscore the importance of trade liberalization in promoting international trade and enhancing the capabilities of exporters.

3. Promoting education and workforce development: Promoting education and workforce development positively affects the capability of exporters, since a skilled and educated workforce enhances a firm's capability to compete in international markets. A study by Hanushek and Woessmann (2008) indicates that countries with higher levels of cognitive skills in their labor force exhibit higher economic growth and improved export performance. Consistent research by Dutta, Lanvin, and Wunsch-Vincent (2020) demonstrates that higher education levels correlate with greater innovation outputs and

technological readiness, thereby enhancing export capabilities. In addition, according to a study by Bloom and Van Reenen (2010), better management practices, often driven by higher educational attainment, lead to improved firm performance and greater success in export markets. Therefore, by enhancing labor quality, fostering innovation, and improving management practices, education and workforce development significantly boost the export capabilities of firms. Investments in these areas are thus crucial for achieving sustained export growth and competitive advantage in the global market.

4. Promoting investment: Promoting investment positively affects the capability of exporters, since investment in various forms—such as foreign direct investment (FDI), domestic capital investment, and infrastructure investment—enhances export performance. A study by Calderón and Servén (2010) found that infrastructure development significantly boosts export performance by reducing costs and improving access to international markets. Consistent Research by Baldwin and Gu (2004) indicates that firms with higher levels of capital investment are more likely to engage in export activities and achieve better export performance. A study by Coe, Helpman, and Hoffmaister (2009) highlights that R&D investment leads to significant productivity gains, which in turn enhances export capabilities. Consequently, by providing the necessary resources, technology, and efficiency gains, investment plays a pivotal role in boosting export performance and achieving sustained economic growth.

5. Using e-commerce platforms: Using e-commerce platforms positively affects the capability of exporters, since e-commerce platforms play a significant role in modernizing the export process by providing exporters with tools and services that streamline operations, expand market reach, and improve customer engagement. These platforms facilitate international trade by leveraging technology to overcome traditional barriers. A study by Lendle et al.

(2016) showed that e-commerce platforms enhance exporters' ability to connect with and retain customers, leading to increased sales and market share. Consistent Research by Yi and Wang (2012) showed that e-commerce adoption is associated with improved trade facilitation, which enhances the export capabilities of firms, and a study by Martínez-Zarzoso and Marquez-Ramos (2008) found that the adoption of e-commerce positively influences export performance. The study highlighted that digital trade platforms lower entry barriers for small and medium-sized enterprises (SMEs), enabling them to compete in international markets. Consequently, by enhancing market access, reducing costs, and improving operational efficiency, e-commerce platforms significantly boost the ability of firms to compete in international markets. Investments in digital trade infrastructure and e-commerce technologies are thus crucial for achieving sustained export growth and maintaining a competitive edge in the global economy.

6. Cooperating in research and development: Cooperating in research and development positively affects the capability of exporters, since cooperation in R&D among firms, research institutions, and governments plays a pivotal role in driving innovation and improving the competitive edge of exporters. Collaborative R&D efforts lead to the development of new products, processes, and technologies that enhance the capabilities of firms to succeed in international markets. A study by Miotti and Sachwald (2003) indicates that resource sharing in cooperative R&D leads to significant cost savings and increased efficiency, which enhances the export capabilities of firms. Consistent Research by Belderbos, Carree, and Lokshin (2004) found that firms engaged in cooperative R&D are more likely to introduce new products and processes, thereby enhancing their export performance. A study by Narula and Zanfei (2005) highlighted that collaborative R&D efforts lead to the development of advanced technologies that open new export opportunities and enhance market penetration. Consequently, by fostering innovation, sharing resources,

and accessing broader knowledge networks, cooperative R&D significantly enhances the ability of firms to compete in international markets. Investments in collaborative R&D efforts are thus crucial for achieving sustained export growth and maintaining a competitive edge in the global economy.

New Knowledge

This research contributes to the existing body of knowledge by providing new insights into the factors that enhance the export capabilities of Thai exporters to South Korea. The findings reveal six critical strategies that significantly influence the capability of exporters: supporting SMEs, reducing trade barriers, promoting education and workforce development, promoting investment, using e-commerce platforms, and cooperating in research and development. These strategies collectively explain 54.1% of the variability in export capability, highlighting their importance.

Conclusion/Suggestions

This research investigates the strategies that enhance the capability of Thai exporters to export products to South Korea. The study focuses on identifying the key strategies that impact export performance, utilizing data collected from 351 Thai exporters. Using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis, the study identifies six critical strategies: supporting SMEs, reducing trade barriers, promoting education and workforce development, promoting investment, using e-commerce platforms, and cooperating in research and development. These strategies collectively explain 54.1% of the variability in export capability, highlighting their significant impact.

Suggestions for Policy and Practice

The new knowledge gained from this research has several implications for policymakers and business practitioners:

1. Policymakers should focus on developing and implementing targeted strategies that support SMEs, reduce trade barriers, promote education and workforce development, encourage investment, and facilitate cooperative R&D initiatives. These strategies should be tailored to the specific needs of exporters and the unique context of the South Korean market.

2. Exporters should leverage e-commerce platforms to enhance their market reach, streamline operations, and engage with customers more effectively. They should also invest in workforce development and participate in cooperative R&D projects to drive innovation and improve competitiveness.

3. Government and Trade Agencies should work collaboratively with the private sector to create an enabling environment for exporters, including providing financial incentives, training programs, and infrastructure investments. They should also negotiate trade agreements and streamline customs procedures to facilitate smoother and more cost-effective export processes.

By applying these insights and recommendations, stakeholders can enhance the export capabilities of Thai firms, fostering economic growth and strengthening Thailand's position in the global market.

Suggestions for Future Research

1. Exploring Additional Export Strategies:

1.1 Study the Impact of Digital Transformation: Investigate how digital transformation strategies, including the use of artificial intelligence (AI) and big data analytics, can further enhance the export capabilities of Thai firms.

1.2 Assessing the Role of Sustainable Practices: Research the impact of sustainable and eco-friendly practices on export performance. Understanding how environmental sustainability influences consumer preferences in South Korea can provide new opportunities for Thai exporters.

2. Sector-Specific Analysis:

2.1 Industry-Specific Strategies: Conduct sector-specific studies to identify tailored strategies for different industries, such as agriculture, manufacturing, and technology. This can help in developing more precise recommendations for exporters in various sectors.

2.2 Comparative Studies: Perform comparative studies between Thai exporters and exporters from other countries to identify best practices and competitive advantages that can be adopted by Thai firms.

3. Longitudinal Studies:

3.1 Track Long-term Effects: Conduct longitudinal studies to track the long-term effects of implemented strategies on export performance. This can provide insights into the sustainability and adaptability of these strategies over time.

3.2 Impact of Global Economic Changes: Investigate how global economic changes, such as trade policies, economic crises, and technological advancements, influence the export capabilities of Thai firms.

By applying these research results and exploring new avenues for investigation, policymakers and businesses can develop more effective strategies to enhance the export performance of Thai firms in the South Korean market.

References

Asia Briefing. (2021). Cultural Understanding for Market Entry into South Korea. Retrieved on August 3, 2023, from <https://www.asiabriefing.com/news/2021/05/cultural-understanding-market-entry-south-korea/>

- Baier, S. L. and Bergstrand, J. H. (2007). Do free trade agreements actually increase members' international trade? *Journal of International Economics*, 71(1), 72-95.
- Baldwin, J. R. and Gu, W. (2004). Trade liberalization: Export-market participation, productivity growth, and innovation. *Oxford Review of Economic Policy*, 20(3), 372-392.
- Beck, T.; Demirguc-Kunt, A. and Maksimovic, V. (2005). Financial and legal constraints to growth: Does firm size matter? *The Journal of Finance*, 60(1), 137-177.
- Bell, J.; Crick, D. and Young, S. (2004). Small firm internationalization and business strategy: An exploratory study of 'knowledge-intensive' and 'traditional' manufacturing firms in the UK. *International Small Business Journal*, 22(1), 23-56.
- Belderbos, R.; Carree, M. and Lokshin, B. (2004). Cooperative R&D and firm performance. *Research Policy*, 33(10), 1477-1492.
- Bloom, N. and Van Reenen, J. (2010). Why do management practices differ across firms and countries? *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203-224.
- Calderón, C. and Servén, L. (2010). Infrastructure and economic development in Sub-Saharan Africa. *Journal of African Economies*, 19(suppl_1), i13-i87.
- Coe, D. T.; Helpman, E. and Hoffmaister, A. W. (2009). International R&D spillovers and institutions. *European Economic Review*, 53(7), 723-741.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Department of Export Promotion. (2022). Market Development Strategy: South Korea. Retrieved on August 15, 2023, from <https://www.dephtai.go.th/en/market/south-korea>

- Department of International Trade Negotiations. (2023). Value of exports and imports with trading partners in 2022. Retrieved on 3 August 2023, from [https://www.dtn.go.th/th/trading/product country/list](https://www.dtn.go.th/th/trading/product%20country/list)
- Dutta, S.; Lanvin, B. and Wunsch-Vincent, S. (2020). Global Innovation Index 2020: Who will finance innovation? Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization (WIPO).
- Hambleton, R. K. (1984). Validating the test scores. In R. A. Berk. (Ed). A guide to criterion-referenced test construction. (199–223). Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Hanushek, E. A. and Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668.
- Han, S. and Kang, M. (2021). Language and Communication in Thai-South Korean Business Interactions. *International Journal of Intercultural Relations*, 80, 21-34.
- ITC: International Trade Centre. (2021). Trade Map. Retrieved on September 10, 2023, from <https://www.trademap.org>,
- Krejcie, R. and Morgan. D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lee, H. and Jung, S. (2020). Exploring Opportunities for Thai Food Exports to South Korea. *International Journal of Food Studies*, 9(3), 132-147.
- Lendle, A.; Olarreaga, M.; Schropp, S. and Vézina, P. L. (2016). There goes gravity: eBay and the death of distance. *Economic Journal*, 126(591), 406-441.
- Limsombunchai, V.; Tanchompoo, J. and Duangraphat, P. (2020). The Role of Trade Fairs in Promoting Thai Exports to South Korea. *Asia Pacific Business Review*, 26(4), 426-442.

- Martínez-Zarzoso, I. and Marquez-Ramos, L. (2008). The impact of technological innovation on international trade: A sectoral analysis. *Economics of Innovation and New Technology*, 17(3), 293-310.
- Ministry of Commerce. (2023). Summary of Thailand's international trade. Retrieved on 3 August 2023, from <https://tradereport.moc.go.th/TradeThai.aspx#:~:text=Summary of Thailand's international trade,>.
- Ministry of Foreign Affairs. (2022). Thailand-Korea Relations. Retrieved on August 3, 2023, from <https://www.mfa.go.th>
- Miotti, L. and Sachwald, F. (2003). Co-operative R&D: why and with whom? An integrated framework of analysis. *Research Policy*, 32(8), 1481-1499.
- Narula, R. and Zanfei, A. (2005). Globalisation of innovation: the role of multinational enterprises. In *The Oxford Handbook of Innovation* (pp. 318-345). Oxford University Press.
- Office of Trade Policy and Strategy. (2022). Thailand Export Performance Analysis. Division of Competitiveness Development Strategy, Office of Trade Policy and Strategy, Ministry of Commerce.
- Subramanian, A. and Wei, S. J. (2007). The WTO promotes trade, strongly but unevenly. *Journal of International Economics*, 72(1), 151-175.
- Tantisanandana, P. and Hongthong, K. (2020). Regulatory Barriers and Technical Standards in Thai-South Korean Trade. *Journal of World Trade*, 54(1), 139-156.
- Thongprasit, P.; Sooksan Kantabutra, S. and Suphap, P. (2021). Leveraging E-commerce for Thai SMEs' Exports to South Korea. *International Journal of Electronic Commerce*, 24(4), 580-598.
- Wilson, J. S.; Mann, C. L. and Otsuki, T. (2003). Trade facilitation and economic development: A new approach to quantifying the impact. *World Bank Economic Review*, 17(3), 367-389.

- Wittayapairoj, K.; Tonticharoen, S. and Samphantharak, K. (2019). Market Research and Intelligence Support for Thai Exporters. *International Journal of Business and Globalisation*, 22(1), 64-79.
- World Bank. (2021). South Korea Overview. Retrieved on August 3, 2023, from <https://www.worldbank.org/en/country/korea/overview>
- Yi, J. and Wang, S. (2012). The impact of e-commerce on China's foreign trade. *Journal of Electronic Commerce Research*, 13(1), 1-11.

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*

THE GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO
THE BRAHMA VIHARA DHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
RON PHIBUN – CHULABHORN CAMPUS UNDER THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATION AREA NAKHON SI THAMMARAT

วิชยรัตน์ ทองทิพย์¹, สันติ อุนจะนำ² และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ³

Wichairat Thongtip¹, Santi Aunjanam² and Tippamas Sawetvorrachot³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกราช

¹⁻³Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: beerthongtip@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช ประชากร ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์- จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 203 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

* Received 7 August 2024; Revised 13 August 2024; Accepted 30 October 2024

เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรเอาใจใส่ดูแล อบรมบุคลากร ไม่ควรปล่อยปละ ละเลยจนทำให้เกิดความเสียหาย ควรมีเมตตาต่อบุคลากรผู้ประสบปัญหา เป็นทุกข์ด้านจิตใจ เมื่อเข้าไปหาปรึกษาปัญหาแล้วทำให้เกิดความเข้าใจ และควรมีเมตตาอบรม สั่งสอนเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันบริหารงานของโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตรอยู่เสมอ และควรหยิบนั่นความรักให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมา บุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตาจะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหารธรรม, ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this article are as follows: 1) To study the state of personnel management according to the principles of Brahma Vihara Dhamma among educational institution administrators. In the Ron Phibun - Chulabhorn Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 2) to study problems and obstacles in personnel management according to the principles of Brahmawihan Dhamma of educational institution administrators. In the Ron Phibun - Chulabhorn Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 3) to study guidelines for developing personnel management according to the principles of Brahmawihan



Dhamma for educational institution administrators. In the Ron Phibun - Chulabhorn United Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, the population includes teachers in the Ron Phibun - Chulabhorn United Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, in the academic year 2023, numbering 203 people. Sample sample using Krejcie and Morgan tables. The sample group was 136 people. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation.

The results showed that

1. Conditions of human resource management according to the principles of Brahmaviharndhamma of administrators of educational institutions in the Ron Phibun - Chulabhorn co-educational campus under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. Overall, it is at the highest level.

2. Conditions of problems, obstacles, and guidelines for human resource management according to the principles of Brahma Vihara Dhamma of educational institution administrators. It was found that educational institution administrators should pay attention to, care for, and train personnel. They should not neglect them. Neglect until causing damage There should be compassion for personnel who are experiencing mental distress. When you go to consult about problems, it brings happiness. and should be kind and teach in order to create unity in the management of the school

3. Guidelines for developing human resource management according to the principles of Brahmavihara Dhamma for school administrators found that school administrators should explain various information politely. Always show friendliness. and should extend love to the people in the organization equally It will make personnel have faith in the executives, whatever policy they come

up with. Personnel who receive love and kindness will work together to realize their dreams to the fullest. Let's join together and help each other.

Keywords : Personnel management, Brahma Vihara Dhamma principles, executives

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ทัวโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญ และจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาที่มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, 2561)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ต้องการปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคลนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรม และ

ความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบ
 อย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1 เมตตา ความรัก คือ
 ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกาย
 และใจ 2 กรุณา ความสงสาร คือ ความยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ อยากช่วย
 ปลดเปลื้องความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง 3 มุทิตา ความเบิกบานพลอย
 ยินดี ความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดี ประสบ
 ความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้น 4 อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ ความวางใจเป็นกลาง มองตาม
 ความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือ
 ชั่ว (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ), 2560)

การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบ การ
 ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนํานโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่ง
 เป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปอย่างมี
 ประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของ
 บุคลากรในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ศึกษา นครศรีธรรมราช ประธานเครือข่ายการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และ
 บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสหวิทยาเขต
 ร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช
 ทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังพบว่ามีจุดอ่อนด้าน
 บุคลากร ของสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผล
 ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลาย
 วิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่
 ต่อเนื่อง และจากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรทาง การศึกษา พบว่า ปัญหาที่ครู
 พบมากที่สุด คือ ปัญหาสุขภาพใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณ์ ลัคนาภิเศกษุทธิ์ และธนิสรา
 สุทธนันต์, 2564) ด้วยภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการศึกษาไทยลดลง เนื่องจาก
 ภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้
 ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกจากอาชีพแม่พิมพ์ของชาติ (กนก วงษ์
 ตระหง่าน, ออนไลน์, 2564)

จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากร เป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโธ/พรหมสนธิ, 2560) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจ สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา การปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคลนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์, 2559) ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรมประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขการเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าคุณไม่ได้โดดเดี่ยว อบอุ่น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น 2) กรุณา ความสงสาร คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) มุทิตา ความเบิกบาน ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีเมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุกๆด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ การรู้จักวางเฉยทำใจเป็นกลาง หัวหน้าควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอียงเอียงด้วยความรักหรือความชัง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2557)

จากประเด็นปัญหา และความสำคัญดังกล่าวทำให้การศึกษากาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ

ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช จะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนรวม และมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ครู ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 ครูจำนวน 203 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจากข้อมูลจากหนังสือ ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม เป็นแบบ สอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านเมตตา	จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านกรุณา	จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านมุทิตา	จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านอุเบกขา	จำนวน 10 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณา เปรียบเทียบกับค่า คะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรม ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรม ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช ถึงในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อ ทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารณ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีในการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

4. เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาจำนวน 136 ชุด คิดเป็น 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดลำดับของข้อมูล ลงรหัส และบันทึกข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์- จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $S.D. = 0.31$)

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน		
	$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ด้านเมตตา	4.58	0.26	มากที่สุด
2. ด้านกรุณา	4.56	0.32	มากที่สุด
3. ด้านมุทิตา	4.61	0.30	มากที่สุด
4. ด้านอุเบกขา	4.61	0.36	มากที่สุด
รวม	4.59	0.31	มากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมูทิตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $S.D. = 0.30$) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.61$, $S.D. = 0.36$) ส่วนด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.32$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรเอาใจใส่ดูแล อบรม บุคลากร ไม่ควรปล่อยปละละเลยจนทำให้เกิดความเสียหาย ควรมีเมตตากับบุคลากรผู้ประสบปัญหาเป็นทุกด้านจิตใจ เมื่อเข้าไปหาปรึกษาปัญหาแล้วทำให้เกิดความสุขใจ และควรมีเมตตาอบรมสั่งสอนเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันบริหารงานของโรงเรียน ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการวางแผนงาน วิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอ ควรมีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรี จิต และมีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ควรบริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ควรมีความเต็มใจ ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มี เงื่อนไขหรือความลำเอียง และควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ควรวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดง อารมณ์โกรธหรือไม่พอใจ เมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทา ว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้น ควรวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่ เลือกที่รักมักที่ชัง

3. ผลการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตรอยู่เสมอ และควรหยิบนัยความรักให้กับคนใน

องค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตาจะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน ทั้งนี้ ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึงควรให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ตลอดถึงควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคลาภ การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และร่วมงานสำคัญอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวันเกิดงานบุญ งานแต่งงานของบุตร ญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงานโดยการวางตนเป็นกลางอยู่เสมอ และจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติยา สุขเกษม (2565 : 77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า จากผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเมตตา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีความปรารถนาดี ความจริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดและช่วยเหลือ ให้บุคลากรประสบแต่ประโยชน์สุขในการทำงาน และสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อบุคลากร เข้าใจบริบทขององค์กร จัดการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2560 : 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารเทศบาลเมืองศีลาอำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น” จากผลการวิจัย พบว่า จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านหลักเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เสนอความรู้ใหม่ๆ ต่อโรงเรียน ที่จะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่ใหม่อยู่เสมอ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ

ด้านกรุณา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และมีความเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระทวีศักดิ์ คุดตาสีโล (ไวชมภู) (2560 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม ในจังหวัดเลย” จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้นำด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก การบริหารสถานศึกษามีการพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไข และพูดให้กำลังใจ มีความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไข ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสม และเข้าใจต่อเอกลักษณ์บุคคลที่จะมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดของแต่ละคน และมีการแนะนำและสอนงานที่ยากต่อการเข้าใจให้สามารถทำงานโดยประสบผลสำเร็จ

ด้านมุทิตา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความคิดริษยาเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า

มีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการยกย่อง และเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ด้วยไมตรี จิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทิศ การเพียร (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ด้านมูทิตา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้ด้านมูทิตาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่อิจฉาริษยาต่อผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านอุเบกขา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตรัตนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน ผู้บริหารมีเหตุผล และมีความเที่ยงธรรมอันเป็นการรักษาความถูกต้อง มีการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความใคร่ครวญ หลักคิด สติ และปัญญา ปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และวางตัวที่เหมาะสมต่อบุคลากรในสถานศึกษาไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พรนภา ชำนินอก (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร โรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหาร การศึกษาเขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย ด้านอุเบกขา พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อุเบกขาได้แก่การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงกล่าวคือในการตัดสินใจเรื่องใดๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน

2. ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตดอนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรเอาใจใส่ดูแล อบรมบุคลากร ไม่ควรปล่อยปละละเลยจนทำให้เกิดความเสียหาย ควรมีเมตตาต่อบุคลากรผู้ประสบปัญหาเป็นทุกด้านจิตใจ เมื่อเข้าไปหาปรึกษาปัญหาแล้วทำให้เกิดความสุขใจ และควรมีเมตตาอบรมสั่งสอนเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันบริหารงานของโรงเรียน ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการวางแผนงานวิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรีจิต และมีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ควรบริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ควรมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มี เงื่อนไขหรือความลำเอียง และควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ควรวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจ เมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทา ว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระสมุหสมณิก สมณธมโม (อุทัยแสงไพศาล) (2562) ได้ศึกษา “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี” พบว่า ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะประจำใจในการบริหารงานในองค์กร ดังตัวอย่างเช่นเมื่อ “ผู้บริหาร” มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร คือ มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ คือ ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ

3. ผลการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตดอนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตรอยู่เสมอ และควรหยิบนัยความรักให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตาจะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน ทั้งนี้ ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็น

ประโยชน์ รวมถึงควรให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ตลอดถึงควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคกลาง การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และร่วมงานสำคัญอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวันเกิดงานบุญ งานแต่งงานของบุตร ญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงานโดยการวางตนเป็นกลางอยู่เสมอ และจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง มุนา จารง (2560 : 137) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรการจะเป็นเจ้าคนนายคนนั้น นอกจากจะต้องรู้หลักการดำเนินธุรกิจและการบริหารแล้ว ยังควรต้องมีคุณสมบัติอื่นๆที่จะช่วยส่งเสริมให้เป็นเจ้านายที่มีครบทั้งความสามารถด้านงานและด้านคน ผู้บริหารที่ดี จึงควรมีความรู้กว้างขวางและรอบด้าน เพื่อที่จะสามารถดึงหลักการที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ถูกเวลาและถูกกับคน คำสอนจากพุทธศาสนาอย่างพรหมวิหาร 4 ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารพึงมี เพื่อใช้ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา แต่ละส่วนนั้นสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารได้ดังต่อไปนี้เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุขในยามที่ลูกน้องมีความสุข หน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เจ้านายก็ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้พวกเขาได้มีความสุขกับชีวิตอย่างยั่งยืน คอยหมั่นสังเกตและซักถามความเป็นอยู่ของลูกน้อง จะทำให้พวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าเอาใจใส่และห่วงใยพวกเขาจากใจจริง เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ - จุฬารัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการชี้แนะ สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้กำลังใจ ไม่ซ้ำเติม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นทุกข์ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ และแสดง

ความยินดีอย่างจริงใจ อาจจะกระทำด้วยคำพูดหรือชื่นชมด้วยวิธีอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และตามโอกาสอันควร และควรปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน วางตนเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตรัตนพิบูลย์ – จุฬารัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ด้านเมตตา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีความซื่อตรงต่อความดีมีคุณธรรมอยู่เสมอไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

ด้านกรุณา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะเข้าใจต่อเอกลักษณ์บุคคลที่จะมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดของแต่ละคน มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จัดระบบรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ทุกคนมากขึ้น และมีการแนะนำและสอนงานที่ยากต่อการเข้าใจให้สามารถทำงานโดยประสบผลสำเร็จ

ด้านมุทิตา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถ มีการพูดคุยยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสร้างกฎระเบียบข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ด้านอุเบกขา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่อย่าง

เคร่งครัด เข้มงวดตรงต่อเวลาอยู่เสมอ มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถในปริมาณที่เหมาะสมมาก และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวดตรงต่อเวลาอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2564). ครูลาออกทนภาระงานเอกสารไม่ไหวสะท้อนระบบการศึกษา ล้ม เหลว . เรียก ใช้ เมื่อ 16 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.thansettakij.com/politics/503355>.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 1(2), 38.
- กิตติยา สุขเกษม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิชาการ, 5 (2), 77.

- พรนภา ชำนินอก. (2564). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษายางตลาด 3 จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน สารนิพนธ์ (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระทวีศักดิ์ คุดตาสีโล (ไวชมภู). (2560). การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม ในจังหวัดเลย. ใน วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์จำกัด.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ใน พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พธ.ค. (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์สมนึก สมณธโม (อุทัยแสงไพศาล). (2561). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ภรณ์ ลัคนาภิเศกสรรค์ และธนิสรา สุทธนันต์. (2564). ไม่ใช่เรื่องผิด ถ้าครูจะบอกว่า วันนี้ฉันรู้สึกไม่โอเค. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/34>.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- พุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2559). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้.มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. วารสารอุบลปริทรรศน์, 5 (1),
424.

อุทิศ การเพียร. (2562). การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของ บุคลากร
ตำแหน่งปฏิบัติ การวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผล
ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*

STRATEGIES AFFECT THE EFFECTIVENESS OF SONGKHLA
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION NAME RATCHAPONG
CHOOKAEW

รัชพงศ์ ชูแก้ว¹, กานดา ผรณเกียรติ² และ เบญยาศิริ งามสอาด³
Ratchapong Chookaew¹, Kanda Pharonkiet² and Benyasiri Ngamsaad³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Bsganuwat@montfort.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) วิเคราะห์การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ของกลไกแมนกอร์ดอน และรอสกอร์ดอน การมีส่วนร่วมของประชาชนของ Cohen and Upholf ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประเภทของการวิจัยเป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานวิธี ประชากร คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสงขลา จำนวน 996,055 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาใน จังหวัดสงขลา จำนวน 333 คน โดยได้มาจากวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชชีและมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของอำเภอในจังหวัดสงขลา จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

* Received 15 August 2024; Revised 27 September 2024; Accepted 22 September 2024

เป็นชนิดการสัมภาษณ์เจาะลึก สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 6.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีอาสาสมัคร เเวรยาม ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน และด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: การวางแผนยุทธศาสตร์, ประสิทธิภาพ, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The level of people's opinions towards strategic planning of Songkhla Provincial Administrative Organization 2) The level of effectiveness of the Songkhla Provincial Administrative Organization and 3) Strategic that affects the effectiveness of the Songkhla Provincial Administrative Organization. The sample group used in quantitative research is 333 voters with domicile in Songkhla province, while the samples used in qualitative research were The top executives of the district in Songkhla Province were 16 people. The tools used in the study were: questionnaire for quantitative research and In-dept interviews data were then analyzed by means, standard deviation and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The overall effectiveness level of Songkhla Provincial Administrative Organization is at a high level.

2 . Strategic planning and public participation have an effect on the effectiveness of Songkhla Provincial Administrative Organization by 6.3 percent, which is statistically significant at the .05 level.

3. The guidelines for developing the effectiveness of Songkhla Provincial Administrative Organization include community utilities, occupations, and community economy. In terms of disaster prevention and mitigation, volunteers should be provided for duty, community public health services, and natural resources and environmental development.

Keywords: Strategies, Effectiveness, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัด ขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินั้น ยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆโดยตรงแทนคณะกรรมการ การจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภา ที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด (สำนักงานกฤษฎีกา, 2554: 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยการวางแผนยุทธศาสตร์ถือเป็นกระบวนการ

สำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้แผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น และเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและการยอมรับในแผนงานและโครงการต่างๆ ขององค์กร (Cohen & Uphoff, 1980)

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า การวางแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร โดยองค์ประกอบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เช่น การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Bryson, 2001; Poister & Streib, 2005)

ดังนั้น การศึกษาผลของการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (แหล่งอ้างอิง: Cohen & Uphoff, 1980; Bryson, 2001; Poister & Streib, 2005; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาว่ามีปัจจัยการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลจะพัฒนาการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อวิเคราะห์การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดปรัชญาความเชื่อขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
3. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดพันธกิจ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
4. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดนโยบาย มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
5. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
6. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
7. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
8. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
9. การวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดแผนปฏิบัติการ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
10. การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการตัดสินใจ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
11. การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการปฏิบัติการ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
12. การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
13. การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการประเมินผล มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาใน จังหวัดสงขลา จำนวน 16 อำเภอ 127 ตำบล ประชาชน จำนวน 996,055 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสงขลา, 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาใน จังหวัดสงขลา จำนวน 16 อำเภอ 127 ตำบล ซึ่งผู้วิจัยใช้คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ นายอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสงขลา จำนวน 16 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อการศึกษาแบบเจาะลึกต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดปรัชญาความเชื่อขององค์กร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดนโยบาย 5) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก 6) การวิเคราะห์

สิ่งแวดล้อมภายใน 7) การกำหนดวัตถุประสงค์ 8) การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก 9) การกำหนดแผนปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสาธารณูปโภค 2) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) ด้านการบริการสาธารณสุข 4) ด้านการประกอบอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 6) ด้านเศรษฐกิจ โดยกำหนดเกณฑ์และความหมายของคำถาม ดังนี้

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรศึกษา

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างขึ้น และ ได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคหุณีนิพนธ์

4. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคหุณีนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสตูล จังหวัดสตูล จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971: 160) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสำรวจตัวอย่างซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6. เตรียมแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสำรวจตัวอย่าง

7. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการสำรวจใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971: 160)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตัวอย่างเมื่อเดือน กันยายน พ.ศ. 2562 โดยได้ใช้แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจากทางมหาวิทยาลัยปทุมธานี
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งอธิบายแบบสอบถาม พร้อมทั้งรอรับแบบสอบถามกลับคืนเมื่อกรอกเสร็จ
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 384 ชุด เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา “การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ” ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่(frequency) และร้อยละ(Percentage)

ตอนที่ 2 การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) แบบใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการถดถอยโดยวิธีการคัดเลือกเข้า

ตอนที่ 5 สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวม

ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	ระดับประสิทธิผล			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านสาธารณูปโภคชุมชน	4.09	.49	มาก	2
2. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.11	.43	มาก	1
3. ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน	4.09	.47	มาก	2
4. ด้านการประกอบอาชีพ	4.05	.48	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.06	.45	มาก	4
6. ด้านเศรษฐกิจ	4.04	.40	มาก	6
ภาพรวม	4.07	.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃
X ₁	1.000												
X ₂	.320*	1.000											
X ₃	.379*	.397*	1.000										
X ₄	.416*	.623*	.122	1.000									
X ₅	.584*	.476*	.223	.176	1.000								
X ₆	.342*	.146	.346	.213*	.828*	1.000							
X ₇	.204	.342*	.146	.346	.213*	.828*	1.000						
X ₈	.229	.285	.429*	.384	.126	-.096	-.013	1.000					
X ₉	.218	.165	.477*	.275*	.595*	.470*	.473*	.388*	1.000				
X ₁₀	.545*	.591*	.611*	.564*	.486*	.430*	.651*	.540*	.743*	1.000			
X ₁₁	.599*	.650*	.691*	.689*	.609*	.730*	.741*	.727*	.623*	.565*	1.000		
X ₁₂	.502*	.663*	.676*	.601*	.564*	.465*	.275*	.599*	.650*	.691*	.689*	1.000	
X ₁₃	.669*	.744*	.800*	.706*	.786*	.545*	.591*	.611*	.564*	.486*	.430*	.651*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 วิเคราะห์การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 6.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีดังนี้

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านแสงสว่างทางเดินให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้าน การประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ในแง่ของการสนับสนุนให้มีตลาดในรูปแบบถนนคนเดิน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีอาสาสมัคร เเวรยาม ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรจัดให้มีการบริการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนกโรคพิษสุนัขบ้าโรคเอดส์ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในพื้นที่ตามธรรมชาติ

อภิปรายผล

1. ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการบริหารงานด้านสาธารณูปโภค ชุมชน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจารณ์ เกิดผา และปรียานุช พรหมภาสิต (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. วิเคราะห์การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 6.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิศร ยืนยง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านแสงสว่างทางเดินให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้าน การประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ในแง่ของการสนับสนุนให้มีตลาดในรูปแบบถนนคนเดิน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีอาสาสมัคร เเวรยาม ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรจัดให้มีการบริการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในพื้นที่ตามธรรมชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต กานต์ สุธรรมดี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัด

ชัยภูมิ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาระบบการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (2) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก องค์ความรู้จากงานวิจัยยืนยันแนวคิดว่าการกำหนดทางเลือกของแต่ละวัตถุประสงค์หลายๆ ทางเลือก การวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กร ยุทธศาสตร์ทางเลือกมีความสอดคล้องกับอุปสรรคโอกาสขององค์กร ยุทธศาสตร์ทางเลือกมีความสอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร ยุทธศาสตร์ทางเลือกมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ องค์ความรู้จากงานวิจัยยืนยันแนวคิดว่าการให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมทำให้กระบวนการทำงานเอื้อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ประชาชนได้มีบทบาทต่อการร่วมพัฒนาท้องถิ่น ร่วมปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมในชุมชนนั้นช่วยให้ประชาชนได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะการประสานงาน การร่วมรักษาผลประโยชน์ของชุมชนจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนได้มีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่ดีขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. วิเคราะห์การวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ

การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 6.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านแสงสว่างทางเดินให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้าน การประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ในแง่ของการสนับสนุนให้มีตลาดในรูปแบบถนนคนเดิน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดให้มีอาสาสมัคร เเวรยาม ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรจัดให้มีการบริการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนกโรคพิษสุนัขบ้าโรคเอดส์ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในพื้นที่ตามธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่าการกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือกและการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของประชาชนมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกระบวนการ กำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือกขององค์กรอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ โดยเปิดให้บุคลากรและภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์ที่ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชน

2. ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จากโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและยอมรับในผล การดำเนินงานขององค์กร

3. กำหนดนโยบายในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และ ผลการดำเนินงานขององค์กรต่อประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการรับรู้และ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วม กับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดให้มีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือกที่เหมาะสม

2. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ การวางแผนโครงการ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อสร้างการยอมรับ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานขององค์กร

3. จัดให้มีช่องทางและกลไกในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง

4. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วม ของประชาชน โดยการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะที่จำเป็น เพื่อให้มีความพร้อม ในการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะดังกล่าว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเรื่องตัวแปร

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อให้ได้ องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรการวางแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วม ของประชาชน เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรได้อย่าง ลึกซึ้งมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเรื่องประชากร

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและสามารถสรุปผล ได้ในวงกว้าง

2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ต่างๆ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิผล



ข้อเสนอแนะเรื่องเทคนิควิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ใช้เทคนิควิจัยเชิงปริมาณมากขึ้น เช่น การสร้างสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ได้อย่างละเอียดและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
2. ผสมผสานเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพอื่นๆ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและหลากหลายมุมมองมากขึ้น
3. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบใหม่ๆ เช่น การวิเคราะห์เนื้อหา แบบโครงสร้างเชิงเหตุผล เพื่อค้นหาสาเหตุแท้จริง หรือที่มาของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จินตกานต์ สุธรรมดี. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารการปกครอง และนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(1), 131-142.
- ธนิศร ยืนยง (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก. วารสาร มหาคุพานาครุศาสตร์, 5(2), 119-135.
- วิภาวรรณ เกิดผา และปริญญช พรหมภาสิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสงขลา. (2562). ข้อมูลสารสนเทศจังหวัดสงขลา. สงขลา: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสงขลา.
- สำนักงานพระราชกฤษฎีกา. (2554). พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระราชกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- Bryson, John M. (1995). Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization: A Guide to Strengthening Organization Achievement. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1980). "Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity Through Specialty," *World Development*, 8(3), 19.

Cronbach, L.J. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ในจังหวัดสกลนคร*

FACTORS AFFECTING THE ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF
SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN SAKON
NAKHON PROVINCE

สันติ ไชยยศ¹, กานดา พรณเกียรติ² และ เบญยาศิริ งามสอาด³

Santi Chaiyos¹, Kanda Pharonkiet² and Benyasiri Ngamsaad³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: krubow10320@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3,499 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ การวิจัย เชิงปริมาณ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 347 คน โดยได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชีและมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการวิจัย เชิงคุณภาพ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ นายอำเภอในจังหวัดสกลนคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

* Received 15 August 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 28 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการลงทุนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน ผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นอกเหนือจากที่ระบุในระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารควรการจัดโครงสร้างขององค์การเอื้อต่อการบริหารงาน

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, การบริหารงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province, 2) analyze the factors affecting the administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province, and 3) propose guidelines for developing the administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province. The population was 3,499 sub-district administrative organization personnel. The sample group was quantitative research, which was 347 sub-district administrative organization personnel, obtained by using the Cressy and Morgan formula and stratified sampling. The qualitative research for in-depth interviews included 16 district chiefs in Sakon Nakhon Province, who were selected by purposive sampling.

The research instruments were questionnaires and in-depth interviews. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that:

1. The overall level of administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province was at a high level.

2. Analysis of factors affecting administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province found that they affected administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province by 73.90 percent, with statistical significance at the .05 level.

3. Guidelines for developing administrative effectiveness of sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province must be implemented as follows: In terms of resource procurement and allocation, administrators should invest in various activities to procure resources. In terms of internal processes, administrators should effectively translate operational plans into action. In terms of operational results, administrators should allow people to participate in administration, in addition to those specified in regulations and laws. In terms of organizational development, administrators should organize the organizational structure to facilitate administration.

Keywords: Factors, Effectiveness, Administrative

บทนำ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญรุ่งเรือง อบต. เป็นองค์กรที่ใกล้ชิด กับประชาชนมากที่สุดและมีบทบาทสำคัญในการให้บริการพื้นฐานและพัฒนาชุมชนในระดับตำบล ดังนั้นการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อน ของการบริหารงาน รวมถึงหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพเหล่านี้ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยบริบทของสังคมไทยตามระบอบประชาธิปไตยในปัจจุบันได้มีการแบ่งการปกครอง ออกเป็น 3 ส่วนคือส่วนกลาง

ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น เพื่อมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน อาทิ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นภารกิจหลักของรัฐ เพื่อวางรากฐานในการพัฒนาประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว และมุ่งสู่การเป็นประเทศ ที่พัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืน ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันแบ่งออกเป็น รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local government) ถือเป็นการบริหารราชการรูปแบบ หนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีสภาพปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน หากมีการหวังพึ่งรัฐบาลกลางใน ฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไข ปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา และเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้อย่าง ทันท่วงที โดยให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของท้องถิ่น การให้ ความสำคัญ ต่อการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม โดยท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 11)

ในจังหวัดสกลนคร อบต. มีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น การ ให้บริการสาธารณะ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารงาน ที่มี ประสิทธิภาพจะทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถ ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุดและรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามี ความท้าทายหลาย ประการในการบริหารงานของ อบต. ในจังหวัดสกลนคร เช่น การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่ มีความรู้ความสามารถ การจัดการงบประมาณ ที่ไม่เพียงพอ และการบริหารงานที่ยังขาดความ คล่องตัว บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันที่มีภารกิจเพิ่มขึ้นหลากหลายด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยภารกิจที่เพิ่มขึ้นจึง ส่งผลให้ เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันการ บริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองยังมีข้อจำกัด และมีอุปสรรคที่เป็นปัญหาต่อ การพัฒนาและ กระบวนการในการแก้ปัญหาให้กับประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะ

เกิดจากกระบวนการ บริหารงานภายในองค์กรเอง ไม่ว่าจะเป็นการขาดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือ ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พนักงานขาดความตั้งใจและ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการวางแผนงานและติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีเทคนิคในการบริหารและการทำงาน ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ยึดติดทางการเมืองมากกว่าการมุ่ง พัฒนา ขาดจิตสาธารณะ และบ่อยครั้งที่มีปัญหาจากการขาดการประสานงานภายใน หรือเกิดจาก การขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงานและขาดการตรวจสอบติดตามผลสำเร็จ ของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและ การแก้ปัญหาให้กับประชาชนซึ่งการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีความซับซ้อน มากกว่าในอดีตอันเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเช่นข้อจำกัดในเรื่องคุณภาพของ การบริการ ปัญหาความโปร่งใสในการทางาน ความรวดเร็วในการบริหาร ความต้องการของ ผู้ใช้บริการที่หลากหลาย การที่ประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกำหนดนโยบายตามแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวางแผนไว้ รวมทั้งขาด การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยผลจากการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมเกิดปัญหาในการบริหารงานตามภารกิจและส่งผลกระทบต่อประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ อบต. ในจังหวัดสกลนคร จะช่วยให้ ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. ในปัจจุบัน และสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงาน ในอนาคต นอกจากนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานจะ ช่วยให้ผู้บริหาร อบต. และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนครว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนครและเตรียมพร้อมเพื่อที่จะได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลจะพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 อำเภอ 74 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3,499 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยใช้คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ นายอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสกลนคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 16 คน ยกเว้นอำเภอสองดาวและอำเภอกุดบากซึ่งไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านภาวะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัด และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ประกอบด้วยปัจจัยภายใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน 7) ด้านงบประมาณ ปัจจัยภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้รับบริการ 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านสภาพสังคม 5) ด้านเทคโนโลยี และการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 2) การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 3) ปรับปรุงงานให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) การอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน 5) การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างขึ้นและ ได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงดุษฎีนิพนธ์

4. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงดุษฎีนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรในเขตเทศบาลนครสกลนคร จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,

1971, 160) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสำรวจตัวอย่างซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6. เตรียมแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสำรวจตัวอย่าง

7. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการสำรวจใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971,160) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .917

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตัวอย่างเมื่อเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563 ด้วยตนเองทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากนายอำเภอ ในจังหวัดสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในจังหวัดสกลนคร จากทางมหาวิทยาลัยปทุมธานี
2. ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจด้วยตนเอง โดยแนะนำตนเองกับบุคลากรในจังหวัดสกลนคร แล้วดำเนินการอธิบายแบบสอบถาม พร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตัวอย่างด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 347 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่(frequency) และร้อยละ(percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานคือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) แปลความหมายเฉลี่ยโดยกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) แบบใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการถดถอยโดยวิธีการคัดเลือกเข้า

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร	3.30	0.71	ปานกลาง	4
2. ด้านกระบวนการภายใน	3.61	0.62	มาก	2
3. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	3.58	0.63	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.63	0.68	มาก	1
ภาพรวม	3.55	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมมีระดับความสำเร็จมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาองค์กร รองลงมา คือ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇
X ₁	1.000																
X ₂	628*	1.000															
X ₃	628*	582*	1.000														
X ₄	603*	544*	603*	1.000													
X ₅	608*	569*	592*	687*	1.000												
X ₆	525*	518*	501*	574*	671*	1.000											
X ₇	589*	617*	600*	637*	721*	603*	1.000										
X ₈	513*	565*	598*	432*	457*	433*	524*	1.000									
X ₉	554*	562*	651*	518*	513*	431*	538*	388*	1.000								
X ₁₀	599*	604*	632*	471*	539*	470*	609*	464*	320*	1.000							
X ₁₁	540*	522*	530*	486*	494*	484*	404*	229	379*	397*	1.000						
X ₁₂	410*	384*	512*	414*	428*	362*	438*	236	416*	323*	122	1.000					
X ₁₃	481*	426*	537*	388*	396*	370*	362*	247	184*	476*	223	176	1.000				
X ₁₄	342*	280*	528*	356*	316*	243*	316*	204	342*	146	346	213*	828*	1.000			
X ₁₅	523*	424*	579*	441*	418*	363*	385*	229	285	429*	384	126	.096	.053	1.000		
X ₁₆	539*	458*	598*	436*	465*	351*	506*	218	165	477*	275*	195	470*	473*	388*	1.000	
X ₁₇	541*	478*	454*	434*	514*	497*	444*	258	422*	326*	329*	312*	478*	405*	464*	236*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผน (x₁) ด้านการจัดองค์การ (x₂) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (x₃) ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ (x₄) ด้านการประสานงาน (x₅) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน (x₆) ด้านงบประมาณ (x₇) ด้านผู้รับบริการ (x₈) ด้านนโยบาย (x₉) ด้านสภาพแวดล้อม (x₁₀) ด้านสภาพสังคม (x₁₁) ด้านเทคโนโลยี (x₁₂) ด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (x₁₃) ด้านการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (x₁₄) ด้านปรับปรุงงานให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (x₁₅) ด้าน

การอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (x_{16}) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (x_{17}) ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.069 ถึง 0.478

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการลงทุนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน ผู้บริหารควรมีการแปลงแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นอกเหนือจากที่ระบุในระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรการจัดโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการบริหารงาน

อภิปรายผล

1. ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร มีการบริหารงานด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2560) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สุพจน์ บุญวิเศษ (2561) ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ ด้านผู้รับบริการ ด้านนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชา เทียมพูล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ:กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชาการวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการพัฒนา 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา 4) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับ ด้านการพัฒนาการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณ ชายแดนไทย-กัมพูชา ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาการพัฒนาการบริหารเป็นราย ด้านพบว่าอันดับแรกคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ/เทคโนโลยีและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การผลการวิเคราะห์การบริหารเพื่อการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา โดยรวมมีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาการบริหารเพื่อการพัฒนาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาสังคม รองลงมาคือ ด้านการ พัฒนาชนบทและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจผลการวิเคราะห์คุณภาพ การให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา โดยรวมมีระดับความสำเร็จมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับแรกคือ ด้านการนำองค์การ รองลงมา คือ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอย เชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชาคือ ด้านการพัฒนาทางการเมืองด้านการพัฒนาเมือง ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการ/เทคโนโลยี และด้านการพัฒนาสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่า คุณภาพการให้ บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการ/เทคโนโลยีด้านการพัฒนาสังคม ด้านการพัฒนาทาง

การเมืองและด้านการพัฒนาเมือง ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนจำนวน 20 คน พบว่า 1) โครงการที่นำมาปรับปรุงการบริหารการพัฒนา ควรเปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระทางความคิด และมีการทำงานเป็นทีม 2) โครงการที่นำมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ สาธารณะควรมีการตรวจประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กรและมีการกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรมี การลงทุนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน ผู้บริหารควรมี การแปลงแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นอกเหนือจากที่ระบุใน ระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรการจัดโครงสร้างของ องค์การเอื้อต่อการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตกานต์ สุธรรมดี (2563) ได้ทำ วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย (1) การพัฒนา ระบบการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (2) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาค ประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

ด้านการวางแผน การวางแผนโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำพร้อมทั้ง วางแนวทางวิธีปฏิบัติ และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติ

ด้านการจัดองค์การ การจัดรูปแบบการบริหารขององค์การโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ของหน่วยงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อ งานให้สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนและการลดชั้น การให้พ้นจากตำแหน่ง การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ การสั่งการ การมอบหมายงาน การดูแลการปฏิบัติงาน และการติดตามผล เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้

ด้านการประสานงาน การประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมีการขัดแย้งกัน

ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน การเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านงบประมาณ การจัดทำงบประมาณการเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านผู้รับบริการ ผู้ขอรับบริการ ผู้มาติดต่องานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ประชาชน โดยทั่วไป เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐและเอกชน

ด้านนโยบาย ปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของรัฐและนโยบายของรัฐ ซึ่งครอบคลุมในเรื่องของการแทรกแซงของนโยบายรัฐที่มีผลต่อกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขาย การเก็บภาษี การควบคุมการค้า กฎหมายแรงงาน ย่อมเป็นปัจจัยที่ควรคำนึงเสมอ และความมั่นคงทางการเมืองก็ยังเป็นปัจจัยที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะกำหนดว่ากิจกรรมจะสำเร็จหรือล้มเหลว นอกเหนือจากนี้แล้วกฎเกณฑ์และกฎหมายของประเทศก็สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้อีกด้วย

ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติที่อยู่นอกเหนือการควบคุมเช่น ภัยแล้ง โลกร้อน หรือน้ำท่วมและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการหาทำไรและการดึงดูดผู้บริโภครวม รวมไปถึงสภาวะทางเศรษฐกิจของพื้นที่โดยรอบ การเปลี่ยนแปลงแนวโน้มทางเศรษฐกิจ การผันผวนของค่า GDP ของประเทศ อัตราการแลกเปลี่ยน ความสามารถในการกระจายสินค้าและการเข้าถึงสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งปัจจัยทางด้านนี้มีการเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อยๆ

ด้านสภาพสังคม ตัวกำหนดค่านิยมความเชื่อและการใช้ชีวิตประจำวัน ที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภค นักการตลาดจึงต้องพิจารณาถึงค่านิยมในวัฒนธรรมของกลุ่มและการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมเพราะไม่ใช่เป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับกลุ่มของสังคมอีกด้วย

ด้านเทคโนโลยี ปัจจัยทางเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบหรือเสียเปรียบทางการแข่งขัน และนำมาใช้เพื่อสร้างกระบวนการและผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และแรงกระตุ้นทางเทคโนโลยี

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการทั้งในกรณีที่ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักความชัดเจนในการปฏิบัติงานหลักความรับผิดชอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของภารกิจรวมทั้งความพึงพอใจของประชาชน มีการประเมินผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ ส่วนราชการควรจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ส่วนราชการอาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของข้าราชการ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์ที่ผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนครแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการลงทุนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน ผู้บริหารควรมีการแปลงแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์

การดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นอกเหนือจากที่ระบุในระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรการจัดโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการบริหารงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ ด้านผู้รับบริการ ด้านนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการลงทุนในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการภายใน ผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นอกเหนือจากที่ระบุในระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรการจัดโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนการอบรมและพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรใน อบต. อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและ

บริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดหลักสูตรอบรมครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ การวางแผน งบประมาณ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. ควรมีการปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสกลนคร นอกจากนี้ควรมีการ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

3. นโยบายควรเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ และการบริหารงานของ อบต. เช่น การจัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้างช่องทางสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพระหว่าง อบต. กับประชาชน

4. นโยบายควรสนับสนุนการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายใน อบต. โดยการจัดตั้งหน่วยงานหรือทีมงานเฉพาะที่รับผิดชอบในการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก ความรู้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. อบต. ควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ทุกภาคส่วน เพื่อให้แผนพัฒนาที่จัดทำขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนได้อย่างแท้จริง การจัดเวทีประชุมประชาคมและการเปิดรับความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์จะเป็นวิธีที่ช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรใน อบต. อย่างสม่ำเสมอ เน้นการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการจัดการ ความขัดแย้ง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีคุณภาพจะช่วยให้บุคลากร มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. อบต. ควรปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณให้มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลทางการเงิน การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินให้ประชาชนรับทราบ และการตรวจสอบภายในที่เข้มงวด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาเพิ่มตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น รายได้เฉลี่ยของประชาชนในพื้นที่ ระดับการศึกษา และอัตราการว่างงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของ อบต. ครบคลุมมากขึ้น
2. การรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น การมีค่านิยมร่วมกัน การสนับสนุนจากผู้นำ และการสื่อสารภายในองค์กร จะช่วยให้เห็นภาพรวม ของการทำงานภายใน อบต. และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. การเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร เช่น การใช้ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การใช้แอปพลิเคชันในการ สื่อสารภายในและกับประชาชน จะช่วยให้เห็นถึงผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มประชากรเป้าหมายให้ครอบคลุมประชาชน ทุกกลุ่มอายุ เพศ และอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น การสำรวจความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มต่าง ๆ จะช่วยให้การวิเคราะห์มีความ แม่นยำและเป็นกลาง

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- จินตกานต์ สุธรรมดี. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(1), 131-142.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2562). สารสนเทศจังหวัดสกลนคร. สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2561). ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 10(2), 183-197

- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 187-196.
- อนุชา เทียมพูล. (2554). การบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Cronbach, L.J. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

เขต 3*

GUIDELINES FOR DEVELOPING LEARNING MANAGEMENT WITH INTERNAL SUPERVISION OF COACHING IN SCHOOLS UNDER THE SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นนธิศักดิ์ นกไธโล¹, ทรงเดช สอนใจ² และ ประภาพร บุญพลอด³

Nontisak Nak-lai¹, Songdet Somjai² and Prapaporn Boonplod³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: nonnontisak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา และ 3) เพื่อประเมินแนวทางแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวนรวม 288 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน

* Received 15 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 29 October 2024

ระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา พบว่า ด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือการเตรียมการก่อนชี้แนะ ส่วนการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ภายใต้องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ 4 กระบวนการ สรุปได้แนวทางการพัฒนา 37 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, นิเทศภายในแบบชี้แนะ, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the level of current condition, desired condition and the Priority Needs Index of guided internal supervision in schools; (2) To study the guidelines for developing learning management with guided internal supervision in schools; and (3) To evaluate the guidelines for developing learning management with guided internal supervision in schools. The sample used in the research consisted of 288 school administrators and teachers, which were obtained by determining the size using Simple Random Sampling by drawing lots according to the sample size and interviewing 10 experts by using purposive election. The instruments used to collect data were questionnaires with a 5 -level rating scale, an interview form, and an evaluation form. Data were analyzed by finding frequency, mean, and standard deviation.

The research results were found as follows:

1. The current level of internal supervision and guidance in schools was overall at a moderate level. The overall desirable condition of guided internal supervision in schools was at the highest level. The necessary needs of internal

supervision in schools were found to have the highest necessary needs for action planning and guidance, followed by preparation before giving advice. As for the reflection, follow-up and evaluation of guidance, it was found that there was the lowest need value.

2. The guidelines for developing learning management with guided internal supervision in schools obtained from interviews with 10 experts under the elements of 4 guided internal supervision processes. In summary, there are 37 development guidelines.

3. The results of the evaluation of guidelines for developing learning management with guided internal supervision in educational institutions. It was found that overall it was at the highest level.

Keyword : Guidelines for Developing, Internal Supervision of Coaching, Primary Education

บทนำ

การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching Supervision) เป็นนวัตกรรมการนิเทศแนวใหม่ที่นักวิชาการให้การยอมรับและนำมาเป็นเครื่องมือในการนิเทศ ช่วยให้ครูผู้สอนได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (Partner) ในการทำงานร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ไม่เร่งรัดแต่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการใช้คำถามในการกระตุ้นให้คิด ผู้นิเทศมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนไม่ใช่ผู้ประเมิน เป็นการนิเทศที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศจัดการปัญหาในการทำงานโดยมุ่งความสนใจไปที่นักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่คาดหวัง และทำให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพที่ดีในการทำงานด้วย จึงเห็นว่าการนิเทศโดยกระบวนการชี้แนะเป็นเทคนิคการนิเทศแนวใหม่ที่ช่วยให้ครูให้ความสำคัญกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์เพิ่มขึ้น ยอมรับการนิเทศและพึงพอใจการนิเทศและสิ่งสำคัญที่เป็นผลกระทบตามมาหลังจากที่ครูได้รับการนิเทศได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้กับครูที่มีการเตรียมความพร้อม มีแผนการเรียนรู้

และมีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้และพึงพอใจการจัดการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสามารถคลายความกดดันที่ครูผู้สอนมีต่อการนิเทศภายในได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสู่การปฏิบัติในการพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต มีผลงานตามจุดเด่นของตนเอง ด้านคุณภาพวิชาการ กล่าวคือ ครู มีความรู้เรื่องหลักสูตร จัดการเรียนรู้คุณธรรม ออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบ Active learning วัดผลประเมินผลในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน และประเมินตามสภาพจริง (AAL/ AFL/ AOL) จัดสภาพบริบทให้เอื้อกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถด้านภาษาไทย ด้านภาษาอังกฤษ และมีผลงาน ตามหลักคิดคุณภาพครูสู่คุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้บริหารมืออาชีพและเน้นการนิเทศภายใน ตามหลักคิดคุณภาพอยู่ที่ห้องเรียนโรงเรียน มีจุดเด่น มีเอกลักษณ์ มีหนึ่งผลงาน หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม แต่สภาพปัจจุบัน จะพบว่าโรงเรียนในสังกัดจัดการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน มักจะเป็นการให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนางานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนจะเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนมากที่สุด หากบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผนและจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในโดยใช้การสอนแนะหรือสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาได้ดีกว่าการนิเทศแบบทั่วไป เพราะผู้บริหารหรือครูที่รับผิดชอบโดยตรงดูแล มีการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางให้กับผู้รับการนิเทศ มีการสอนแนะเป็นตัวอย่างพร้อมทั้งประเมินติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดอยู่ตลอดเวลา ผู้ถูกสอนแนะเองก็จะตระหนักถึงความสามารถของตนเองและช่วยให้ได้รู้ตัวตนมีศักยภาพอะไรบ้าง เป็นการปลดล็อกข้อจำกัดในตัวเอง เพื่อจะได้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการช่วยให้ผู้ถูกสอนแนะได้เรียนรู้ เป็นการส่งเสริมกระตุ้น และผลักดัน ให้ได้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และสามารถที่จะรู้ได้ด้วยตนเอง มากกว่าการมานั่งสอนกันที่ละชั้นที่ละตอนไม่เกิดการลองผิดลองถูก การสอนงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดเสียหายและเวลาการทำงานเกิดการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้าไปสู่ผู้ร่วมทีมงานช่วยให้เกิดความรู้ในการ

ทำงาน สามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้นซึ่งจะมีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนใหม่ คุณภาพยิ่งขึ้น มีคุณลักษณะตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูผู้สอนได้รับแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนและด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ ขอบข่ายการนิเทศที่หลากหลาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็น ข้อมูลและแนวทางในการจัดทำแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบ ชี้แนะในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศ ภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 โรงเรียน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน และครู จำนวน 144 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 288

คน การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อทำหน้าที่ในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อความสำเร็จของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อ

คำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ท่าน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน

6. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการจับสลาก

8. นำซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 ชุด โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และจัดลำดับความ

ต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ข้อ	กระบวนการการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับการนิเทศ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการนิเทศ
1	การเตรียมการก่อนชี้แนะ	2.85	0.90	ปานกลาง	4.47	0.60	มาก
2	วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ	2.86	0.84	ปานกลาง	4.61	0.54	มากที่สุด
3	การดำเนินการชี้แนะ	2.98	0.84	ปานกลาง	4.62	0.55	มากที่สุด
4	การสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผล การชี้แนะ	3.01	0.86	ปานกลาง	4.59	0.59	มากที่สุด
รวม		2.93	0.86	ปานกลาง	4.57	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ ($\bar{x} = 3.01$, S.D. = 0.86) รองลงมาด้านการดำเนินการชี้แนะ ($\bar{x} = 2.98$, S.D. = 0.84) ด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการเตรียมการก่อนชี้แนะ ($\bar{x} = 2.85$, S.D. = 0.90)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการชี้แนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.55) รองลงมาด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ อยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.54) ด้านการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการเตรียมการ
ก่อนชี้แนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.60)

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ได้จากการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ภายใต้อำนาจประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ 4
กระบวนการ สรุปได้แนวทางการพัฒนา 37 แนวทาง โดยเรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นจากมากไปน้อย คือ วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ การเตรียมการก่อนชี้แนะ การดำเนินการ
ชี้แนะ และการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ ตามลำดับ

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า มีความ
เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วย การนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การเตรียมการก่อนชี้แนะ	4.53	0.60	มากที่สุด	4.57	0.56	มากที่สุด
2. วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด
3. การดำเนินการชี้แนะ	4.70	0.54	มากที่สุด	4.68	0.55	มากที่สุด
4. การสะท้อนผล ติดตามผลและการ ประเมินผลการชี้แนะ	4.78	0.42	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
รวม	4.69	0.53	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วย
การนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การ
สะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ ($\bar{x}$ 4.78, S.D. = 0.42), วางแผน

ปฏิบัติการชี้แนะ ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.44), การดำเนินการชี้แนะ ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.54) และการเตรียมการก่อนชี้แนะ ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44), วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ $\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.47), การดำเนินการชี้แนะ ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.55) และการเตรียมการก่อนชี้แนะ ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ภายใต้ข้อประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การเตรียมการก่อนชี้แนะ 2) วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ 3) การดำเนินการชี้แนะ และ 4) การสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ สรุปได้แนวทางการพัฒนา 37 แนวทาง โดยในขั้นการเตรียมการก่อนชี้แนะ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการชี้แนะให้กับคณะทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญในทุกๆ ด้าน เช่น การประชุมทางวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบชี้แนะ รองลงมาคือผู้ชี้แนะเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ความสามารถ มีการจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าระดับสายชั้น เป็นต้น ในส่วนของวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ สิ่งที่สำคัญที่สุดในขั้นตอนนี้คือผู้ชี้แนะพูดถึงเป้าหมายและผลลัพธ์จากการชี้แนะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รองลงมาคือเริ่มประชุมบุคลากรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ให้ร่วมกันวิเคราะห์หาปัญหาในการพัฒนา ความจำเป็นในการชี้แนะ และในขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการกำหนดปฏิทินในการชี้แนะอย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามกระบวนการที่วางไว้ รองลงมาคือผู้ชี้แนะเยี่ยมชั้นเรียน สอบถาม สังเกต ประเมินผล และสะท้อนผลให้ผู้รับการชี้แนะทราบ เพื่อพัฒนา และในขั้นการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการจัดทำคู่มือ

คำแนะนำ และคำชี้แจง สร้างแบบรายงานผลให้กับผู้ชี้แนะเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันและเป็นระบบ รองลงมาคือผู้รับการชี้แนะรวบรวมการบันทึกผลการชี้แนะในแต่ละครั้ง และสรุปผล ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 นี้แล้ว จะทำให้ทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนด้วย

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ, การดำเนินการชี้แนะ, วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ และการเตรียมการก่อนชี้แนะ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ขาดทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้ชี้แนะ การเลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศยังไม่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้รับการชี้แนะแต่ละคน ขาดการติดตามดูแลผู้รับการชี้แนะอย่างใกล้ชิดขณะปฏิบัติงาน และการจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศเสนอผู้บริหารและหัวหน้างานไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้ดำเนินการร่วมกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันติ อุดคำ (2560) ที่ศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของขั้นตอนของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีขั้นตอนของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การเตรียมการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ และ 4) การติดตามและประเมินผล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การดำเนินการชี้แนะ, วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ, การสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะและการเตรียมการก่อน

ชี้แนะตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา ต้องการทีมงานหรือคณะทำงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้ชี้แนะ ต้องการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาระหว่างผู้ชี้แนะ ผู้รับการชี้แนะและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน การดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ร่วมกัน ต้องการให้ผู้ชี้แนะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานและต้องการพัฒนาการนิเทศภายในแบบชี้แนะให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทรแสง เทียงธรรม (2563) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ ได้แก่ 1) วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ 2) การเตรียมการก่อนชี้แนะ 3) การดำเนินการชี้แนะ และ 4) การสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญของด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด การวางแผนปฏิบัติการชี้แนะที่ดีจะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการนิเทศแบบชี้แนะตามที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงให้ความสำคัญในการร่วมกันวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทรแสง เทียงธรรม (2563: 97) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ กำหนดขั้นตอนการนิเทศ และสันติ อุดคำ (2560: 75) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การวางแผนการนิเทศ มีดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ 4 กระบวนการ 1) ด้านการเตรียมการก่อนชี้แนะ พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการชี้แนะให้กับคณะทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญในทุกๆ ด้าน ผู้ชี้แนะเป็นผู้ที่สื่อสารได้อย่างเหมาะสม ควรร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียน ประชุม ระดมความคิดเห็นร่วมกัน สำรวจวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับ

การชี้แนะ ประเมินความรู้และความสามารถของผู้รับการชี้แนะในแต่ละเรื่องก่อนการชี้แนะ ทำความรู้จัก สอบถาม พูดคุย ศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องส่วนตัว แรงบันดาลใจ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีและการไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พวงอ้อย ไชยดี (2564: 126-127) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน และปัญหา การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย และการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก

2) ด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลจากการเตรียมการก่อนการชี้แนะและการวางแผนร่วมกันในการออกแบบเครื่องมือ มาร่วมกันเลือกให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้หรือความสนใจในการพัฒนาการจากการชี้แนะ นำผลจากการเตรียมการมาออกแบบเครื่องมือให้เหมาะสม ชัดเจน และครอบคลุมกับการชี้แนะของแต่ละบุคคล ประชุมร่วมกันระดมความคิดเพื่อสร้างเครื่องมือตามความต้องการในการรับการชี้แนะของแต่ละบุคคล และจัดทำเครื่องมือและคู่มือสำหรับการนำไปใช้ของผู้ชี้แนะ ผู้ชี้แนะพูดถึงเป้าหมายและผลลัพธ์จากการชี้แนะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ประชุมบุคลากรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ให้ร่วมกันวิเคราะห์หาปัญหาในการพัฒนา ความจำเป็นในการชี้แนะ ร่วมกันสรุปเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาร่วมกันให้ชัดเจนในการชี้แนะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนีย์ ดอกดวง (2560: 69-70) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 1) สถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการของการนิเทศ 2) สถานศึกษาแต่งตั้งผู้นิเทศ และประชุมคณะครูทั้งโรงเรียนเพื่อชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในที่อำนวยความสะดวกด้านเวลา เพื่อดำเนินการในกระบวนการนิเทศมีความต่อเนื่อง 4) สถานศึกษาวางแผน สนับสนุนด้านต่างๆ เช่น งบประมาณสถานที่ และการอบรมให้ความรู้กับผู้นิเทศ ด้านเทคนิค และกระบวนการการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 5) สถานศึกษาจัดทำคู่มือ แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 3) ด้านการดำเนินการชี้แนะ พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดปฏิทินในการชี้แนะอย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามกระบวนการที่วางไว้ ผู้ชี้แนะควรเยี่ยมชั้นเรียน สอบถาม สังเกต

ประเมินผล และสะท้อนผลให้ผู้รับการชี้แนะทราบ เพื่อพัฒนา ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะ
 ปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติการชี้แนะจนกว่าจะเข้าใจและให้กำลังใจขณะลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน
 ติดตามการชี้แนะจนแน่ใจว่าผู้รับการชี้แนะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ครบถ้วน ร่วมกันสรุปจุดเด่น
 จุดด้อย และนำผลการชี้แนะมาปรับปรุง พัฒนาและนำไปใช้ในครั้งถัดไป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ แนวปฏิบัติ และวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา รับฟังความคิดเห็น
 จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการชี้แนะและเปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะได้ร่วมอภิปรายผล ควรมีการ
 แจ้งวัตถุประสงค์ของการนิเทศทุกครั้ง มีโครงการ แผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นขั้นตอน แต่งตั้ง
 คณะทำงานเพื่อให้ทราบความรับผิดชอบและหน้าที่ และดำเนินการตามแผนและกำกับติดตาม
 อย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรแสง เทียงธรรม (2563: 115-119) ที่ศึกษาเรื่อง
 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ขั้นตอนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ประกอบด้วย
 กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด กำหนดขั้นตอนการนิเทศ กำหนดบทบาทในการนิเทศ และ
 ดำเนินการนิเทศตามแผนที่วางไว้ และ 4) ด้านการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการ
 ชี้แนะ พบว่า ควรส่งเสริมการจัดทำคู่มือ คำแนะนำ และคำชี้แจง สร้างแบบรายงานผลให้กับผู้
 ชี้แนะเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันและเป็นระบบ ผู้รับการชี้แนะควรรวบรวมการบันทึกผลการ
 ชี้แนะในแต่ละครั้ง และสรุปผล ผู้ชี้แนะควรกำกับติดตามและบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสรุปของ
 ผู้รับการชี้แนะ กำหนดวันเวลาในการสรุปรายงานให้ชัดเจนและรายงานผลตามปฏิทินที่ร่วมกัน
 วางแผนการชี้แนะ ข้อมูลการรายงานผลต้องเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ มีหลักฐานและสามารถ
 ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับโรงเรียน
 เครือข่าย และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ เว็บไซต์ของสถานศึกษาและ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณิภา ไชยมาตย์ (2560: 81-82) ที่
 ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านการติดตามและ
 ประเมินผลการนิเทศ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่
 มีต่องานและเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการนิเทศ 2) สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจ
 ของครูเป็นระยะๆ มีการสอนแนะเพิ่มเติมหากพบว่ายังมีข้อบกพร่องในการทำงาน 3) ติดตามการ
 สอนแนะจนแน่ใจว่าครูสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน 4) การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผล
 ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของสาระสำคัญในการนิเทศ 5) ประเมินผล
 การนิเทศและพัฒนากการนิเทศต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศ

6) การประเมินผลการนิเทศภายในพิจารณาจากการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการประเมินผลความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ 7) การสรุปผลการดำเนินการมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง และเผยแพร่ชื่นชมผลงานในโรงเรียน 8) รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารโรงเรียนรายงานการประเมินผลเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน 9) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลาเกิดทีมผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง 10) มีการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศภายในและแจ้งให้ครูบุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาและผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สิ่งนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์การนิเทศภายในแบบชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ระดับสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา พบว่าด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือการเตรียมการก่อนชี้แนะ ส่วนการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดในส่วนของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ภายใต้องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะ 4 กระบวนการ สรุปได้แนวทางการพัฒนา 37 แนวทาง และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดจากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ด้านวางแผน

ปฏิบัติการชี้แนะ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจำเป็นด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้รับการชี้แนะแต่ละคน ดังนั้นการให้ผู้ชี้แนะมีการเลือกใช้เครื่องมือในการนิเทศมากกว่าหนึ่งเครื่องมือ และการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาระหว่างผู้ชี้แนะ ผู้รับการชี้แนะและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ควรส่งเสริม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา การสร้างเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการก่อนชี้แนะ วางแผนปฏิบัติการชี้แนะ การดำเนินการชี้แนะ และการสะท้อนผล ติดตามผลและการประเมินผลการชี้แนะ จำนวน 37 แนวทาง ควรนำไปทดลองใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 รูปแบบการพัฒนาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา เพื่อให้มีรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวทางแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา ในด้านวางแผนปฏิบัติการชี้แนะ ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ว่ามีกระบวนการใด หรือองค์ประกอบใดที่สามารถพัฒนาการเตรียมการให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และสามารถเกิดขึ้นได้กับสถานศึกษาทุกแห่ง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันทร์แสง เทียงธรรม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน ปริญญาพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับ สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาควิชาออกเสียงเหนือตอนล่าง. ใน ปริญญาพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณภา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สุรินทร์: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
- สันติ อุดคำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ใน ปริญญาพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. ใน ปริญญาพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*

THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP AMONG SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE SURIN SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

โสภณ บัญรอด¹, ธัญเทพ สิทธิเสื่อ² และ วสันต์ชัย กากแก้ว³

Sopapun Boonrod¹, Thanyatep Sitthisua² and Vasanchai Kakkeaw³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: kranoi77@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ และหาแนวทางการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม

* Received 16 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 30 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้าน วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหาร ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, มัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of innovative leadership among school administrators; 2) compare the innovative leadership of school administrators based on their administrative experience; and 3) propose guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 136 school administrators. The data were collected using a 5-point Likert rating scale questionnaire, with a total reliability of 0.987. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, the F-test and Scheffé's post hoc test were employed to compare differences between variables. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators were formulated through a focused-group discussion.

The research results were revealed as follows:

1. The level of innovative leadership of school administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office in the overall level was at a high level. The aspect with the highest averages was teamwork and innovative participation.

2. The comparison of innovative leadership among school administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office Categorized according to educational institution administration experience, it was found that school administrators with different administrative experiences had different levels of innovative leadership with statistical significance at the level .05.

3. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators consisting of 5 elements: 1) innovative vision 2) innovative creativity 3) creating an innovative organization 4) teamwork and innovation participation, and 5) innovative risk management.

Keyword : Leadership Development, Innovative Leadership, School Administrators; Secondary Education

บทนำ

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ นำเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วย

แก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้บนความต่าง มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง จะกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สถานศึกษาเป็นองค์กรภาครัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติและปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้าง พัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ก็คือ ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย ดำเนินภารกิจงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 17 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 85 แห่ง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีวิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณภาพมาตรฐานระดับสากล สร้างทุนมนุษย์ด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” พันธกิจ ข้อที่ 2) ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และเป้าประสงค์ ข้อที่ 3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global

Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ และนานาชาติ แต่จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ยังมิได้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ไว้เท่าที่ควรจะเป็น กล่าวคือผู้เรียนยังมีสุขภาวะที่ไม่เหมาะสมตามวัยเท่าที่ควรเพราะไม่ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่รู้จัก รู้สร้างสรรค์และมีสมรรถนะตามหลักสูตรเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากการบริหารงานที่ไม่ทั่วถึงของผู้บริหารสถานศึกษาและการขาดการเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างใกล้ชิด เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งต้องมีการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความหมาย มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและการจัดการเรียนรู้ของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสหวิทยาเขต 1-8 และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional to Size) จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ครบตามสัดส่วนประชากรที่กำหนดในแต่ละสหวิทยาเขต ในขั้นตอนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และนำมาจัดลำดับความสำคัญของแต่ละด้าน พิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิพากษ์และประเมินโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อวิพากษ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายในขั้นตอนนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ซึ่งมีพร้อมทั้งคุณวุฒิและประสบการณ์ในการพัฒนาและบริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ ในการสนทนากลุ่มอีกด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และทำหนังสือถึงผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ด้วย โดยผู้วิจัยดำเนินการติดตามการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 4 ครั้งโดยประสานงานกับหัวหน้างานวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ ข้อมูล ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ คือการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมาย (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวนจากสูตรของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติการวิเคราะห์ การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และหาแนวทางการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.25	0.34	มาก
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.25	0.38	มาก
3. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.26	0.33	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.26	0.29	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.10	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.29) รองลงมา ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.39)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี		ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.10	0.27	4.50	0.23	4.24	0.36	4.25	0.34	มาก
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.14	0.34	4.41	0.29	4.26	0.43	4.25	0.38	มาก

3.ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.17	0.36	4.38	0.22	4.28	0.34	4.26	0.33	มาก
4.ด้านการทำงานเป็นทีมและส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.27	0.33	4.28	0.15	4.24	0.32	4.26	0.29	มาก
5.ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.99	0.54	4.19	0.17	4.13	0.31	4.10	0.39	มาก
รวมทั้งหมด	4.13	0.32	4.35	0.15	4.23	0.33	4.22	0.30	มาก

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่าประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.15) รองลงมาประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.33) และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.32)

เมื่อพิจารณาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.34) พิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.23)

เมื่อพิจารณาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.29)

เมื่อพิจารณาด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.22)

เมื่อพิจารณาด้านการทำงานเป็นทีมและส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 -10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.15)

เมื่อพิจารณาด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.17)

3. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริม คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรม เพื่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงและนำมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สนับสนุนให้ครูผลิตนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบวนการจัดการการเรียนการสอน มีการนิเทศ ติดตามการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมโดยการทดลองใช้นวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา ถอดบทเรียนจากการใช้นวัตกรรมจริง ปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมจากปัญหาที่พบ จัดกิจกรรมให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการคิดแบบ Design Thinking หรือการคิดเชิง Concept หรือมุมมองเชิงระบบ IPO ศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านนวัตกรรม ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องหรือต่อยอดนวัตกรรมเดิมแบบค่อยเป็นค่อยไป สนับสนุนงบประมาณ หรือสรรหางบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรมจากการทำงานขั้นตอนการทำงานของงานบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย แล้วนำเข้าสู่ทฤษฎีระบบ ใช้กระบวนการหรือหลักการผลิตซ้ำ Re-Product โดยใช้ตัวแบบจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรให้เกิดการประสานงานสร้างเครือข่ายในการสร้าง พัฒนา และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์ในการแบ่งปันคุณค่าในการทำงานร่วมกัน (Share Value) ผ่านกระบวนการ PLC มาใช้ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมปฏิบัติงานได้ทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอก

สถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านการบริหารความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา และปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อบริหารจัดการและวางแผนการป้องกันแก้ไข ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พิจารณา ไตร่ตรอง และประมาณการล่วงหน้า และมุมมองที่อาจจะก่อให้เกิดความล้มเหลว เพื่อหาแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รับการชี้แนะหรือคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การประเมินพัฒนา (Formative Assessment) มีความเหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ได้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งโมเดลดังกล่าวนี้ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดกรอบความมุ่งหวังที่ชี้นำการพัฒนาและดำเนินการขององค์กรหรือสถานศึกษาใน ทิศทางที่ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับ 2) ความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดเป็นลักษณะที่ให้ความสำคัญกับ การสร้างสิ่งใหม่ แนวคิดใหม่ หรือการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งความคิด สร้างสรรค์มักจะเกิดจากการผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ และการมองโลกในมุมมองที่ หลากหลาย 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ของบุคลากรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา และมีมารยาทใน การทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ สร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 4) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยมอบหมายงานตาม

ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อให้ทำงานที่ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และ 5) บริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเพื่อรับมือและจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโมเดลดังกล่าวนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร และการจัดการเรียนรู้ของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จำแนกประสบการณ์การบริหารออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากประสบการณ์การบริหารมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน และองค์ประกอบการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควรซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่มากจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ทำงานกับสถานการณ์ต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ ได้ร่วมงานกับบุคลากรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มากมายเป็นผลให้เกิดประสบการณ์ในการทำงาน สามารถที่จะปรับปรุงตนเอง และการทำงานของตนเอง รวมถึงหน่วยงานของตนเองให้เกิดพัฒนา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เห็นว่าควรนำมาพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริม คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรม เพื่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงและนำมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สนับสนุนให้ครูผลิตนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศ ติดตามการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมโดยการทดลองใช้นวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา ถอดบทเรียนจากการใช้นวัตกรรมจริง ปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมจากปัญหาที่พบ จัดกิจกรรมให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการคิดแบบ Design Thinking หรือการคิดเชิง Concept หรือมุมมองเชิงระบบ IPO ศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม 3) ด้าน

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านนวัตกรรม ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องหรือต่อยอดนวัตกรรมเดิมแบบค่อยเป็นค่อยไป สนับสนุนงบประมาณ หรือสรรหางบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรมจากการขั้นตอนการทำงาน ของงานบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย แล้วนำเข้าสู่ทฤษฎีระบบ ใช้กระบวนการหรือหลักการผลิตซ้ำ Re-Product โดยใช้ตัวแบบจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรให้เกิดการประสานงานสร้างเครือข่ายในการสร้าง พัฒนา และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์ในการแบ่งปันคุณค่าในการทำงานร่วมกัน (Share Value) ผ่านกระบวนการ PLC มาใช้ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมปฏิบัติงานได้ทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านการบริหารความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา และปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อบริหารจัดการและวางแผนการป้องกันแก้ไข ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พิจารณาไตร่ตรอง และประมาณการล่วงหน้า และมุมมองที่อาจจะก่อให้เกิดความล้มเหลว เพื่อหาแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รับการชี้แนะหรือคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การประเมินพัฒนา (Formative Assessment) มีความเหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ได้จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานทุกฝ่าย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม สร้างความเป็นกลางและให้ความสำคัญกับทุกๆ คนในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้คุณครูนำเสนอผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ ตามสมควร และมีการนำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัว ให้เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเตรียมพร้อมกับการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ศึกษาความสามารถของบุคลากรตนเองว่าใครถนัดสิ่งใด สามารถเข้าถึงความคิดของผู้ร่วมงานทุกคน

และมีความชัดเจนในการทำงาน มีการประชุมวางแผน ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน ในทีมของตนเองให้ดีขึ้น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายในสถานศึกษา

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการถอดบทเรียนของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ วันที่ 2-4 พฤษภาคม 2559. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10) . กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2565. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.

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

แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*
THE GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD
EDUCATION MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SURIN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สิริภรณ์ สาร¹, ทรงเดช สอนใจ² และ ศุภธนภุช ยอดสละ³

Siraporn Sakorn¹, Songdech Sornjai² and Suphathanakris Yordsala³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: siriporn.keawwan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 (2) เปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง .69-.88 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD

* Received 16 August 2024; Revised 22 August 2024; Accepted 28 October 2024

ผลการวิจัย พบว่า

1. การจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลเปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน มี 17 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนาการจัดการศึกษา, การศึกษาปฐมวัย, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the level of current state of early childhood education management in schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 ; (2) To compare early childhood education management in schools classified by the size of the school; and (3) To explore guidelines for the development of early childhood education management in schools, covering six aspects: creation of appropriate curriculum, learning environments that support to children's learning, organization of activities that promote children's development, integrated learning experiences, assessment of children's development and relationship between home and school. The sample group consists of 169 school administrators from school under the Surin Primary Educational Service Area Office 1. The data collection tool is a 5-point Likert scale questionnaire with a discriminant power ranging from .69 to .88 and a reliability coefficient of .99. The statistical methods used include mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD.), F-test, One-way ANOVA, and Pairwise Comparison using the LSD method.

The research results were revealed as follows:

1 . The overall management of early childhood education in schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.

2 . The comparison of early childhood education management in schools classified by size under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 was shown that there were no significant differences.

3 . Guidelines for the development of early childhood education management in the Surin Primary Educational Service Area Office 1 consisted of six aspects with a total of 17 guidelines.

Keywords : Development Guidelines, Early Childhood Education, Primary Education

บทนำ

การจัดการศึกษาปฐมวัยตามปรัชญาการศึกษาปฐมวัยและวิสัยทัศน์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2562 บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์- จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างเป็นองครวม และสมดุลครบทุกด้าน ผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย นอกจากนี้ยังต้องสอดคล้องกับการทำงานของสมอง การเสริมสร้างทักษะการคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต การอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วยการสร้างวินัยเชิงบวก รวมทั้งการให้การศึกษามีคุณภาพด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้เด็กมีพัฒนาการและเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตร ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงที่สะท้อนถึงพัฒนาการและการเรียนรู้ที่แท้จริงของเด็ก ซึ่งครอบคลุมสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และชุมชน ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพชีวิตไปสู่วิถีชีวิตที่สุขสบายอย่างยั่งยืน ภายใต้บริบทของสังคมวัฒนธรรม และความเป็นไทยกับการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาเด็กปฐมวัยนั้น ไม่ได้มีหน่วยงานใดเป็นผู้ที่ดูแลโดยเฉพาะ แต่อาจจะมีเกี่ยวข้องเนื่องตามภาระงานบ้าง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 8-11)

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ในมาตราที่ 9 นั้น ได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยอยู่ในการดูแลของ 4 กระทรวงหลัก อันได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาดไทย โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน และมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เช่น องค์กรด้านการศึกษา การศึกษาพิเศษ สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และสื่อมวลชน อีกจำนวนหนึ่ง โดยมีหน้าที่หลักในการจัดทำแผนการพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดทำมาตรฐาน สมรรถนะ ตัวชี้วัดและแนวทางในการพัฒนาเด็กปฐมวัย จากข้อกำหนดนี้ทำให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้นและมีหน่วยงานที่บูรณาการร่วมดูแลอย่างชัดเจน พระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ความสำคัญอย่างมากกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลและจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อให้เป็นไปตามปรัชญาการศึกษาปฐมวัย โดยในมาตรา 23 นั้น ได้ระบุว่าในการผลิตครูหรือพัฒนาครูด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักการและปรัชญาของการพัฒนาเด็กปฐมวัย นอกจากนี้ยังระบุเพิ่มเติมอีกว่า ในการพัฒนาผู้ดูแลเด็กปฐมวัย ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาผู้ดูแลเด็กปฐมวัยจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นผู้ดูแลเด็ก มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการดูแลเด็กปฐมวัยตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะมีการระบุหน้าที่ของหน่วยที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย เพื่อให้เกิดการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจน เพื่อให้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งเพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนให้เป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย มีจำนวน 292 สถานศึกษา บริหารส่วนใหญ่ขาดบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัย ขาดการบริหารงานเชื่อมต่อกับหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และไม่มีการประเมินหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ครูผู้สอนปฐมวัยไม่จบตามสาขาปฐมวัยทำให้มีปัญหาการจัดการศึกษา เนื่องจากไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ ขาดการวางแผนในการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมไม่ครบทั้ง 6 กิจกรรม

การประเมินผลพัฒนาการของเด็กไม่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ขาดการนำผลการประเมินไปปรับพัฒนาเด็กตามสภาพจริง การจัดกิจกรรมไม่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกไม่มีความพร้อมที่จะจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ห้องเรียนไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก ห้องเรียนแคบ มีลักษณะแออัดจนเกินไป สนามเด็กเล่น สภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก ขาด รุสเสียหยา และขาดการปรับปรุงนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ มีน้ำหนักส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากมีฐานะยากจน ไม่ได้รับการส่งเสริมด้านโภชนาการที่เหมาะสม และผู้ปกครองขาดความรู้ความเข้าใจในการเลี้ยงดูเอาใจใส่ เด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสมกับวัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 292 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973: 1088) โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 แห่ง จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม และกำหนดผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โรงเรียนละ 1 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 169 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ใน 6 ด้าน รวม 60 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก 3) ด้านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก 4) ด้านบูรณาการเรียนรู้ 5) ด้านประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 212)

2) ร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนให้ครอบคลุมเนื้อหาตามองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ที่ได้จาก ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข

4) หาความเที่ยงโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

5) นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณา นำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Congruence: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539: 249) ทั้งนี้ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

6) นำแบบสอบถามไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ใน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

7) ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดสอบใช้อีกครั้ง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพร้อมด้วยแบบสอบถาม โดยการส่งผ่านระบบทะเบียนหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ My Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้รับส่งกลับคืนทางระบบออนไลน์และแอปพลิเคชัน Google Form

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 3 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา โดยการสร้างแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวม 169 โรงเรียน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 เปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ตามขนาดของสถานศึกษา โดย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาเปรียบเทียบการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา โดยแบ่งเป็นขนาดของสถานศึกษา เล็ก/ กลาง/ ใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบ โดยใช้วิธี LSD

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสามารถจำแนกผลการศึกษาได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายด้านมาทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มายกร่างแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยโดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ขั้นตอนที่ 5 นำร่างแนวทางเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 6 ประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา	n = 169		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม	4.32	0.31	มาก	1
2. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก	4.29	0.22	มาก	2
3. ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	4.27	0.30	มาก	4
4. ด้านการบูรณาการเรียนรู้	4.28	0.25	มาก	3
5. ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	4.27	0.30	มาก	5
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา	4.18	0.26	มาก	6
รวม	4.27	0.19	มาก	

จากตาราง พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.31) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก $\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.3) ด้านการบูรณาการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.25) ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.30) ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.30) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ที่	การจัดการศึกษา ระดับปฐมวัย	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
1	ด้านการสร้างหลักสูตร ที่เหมาะสม	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.844 13.928 16.772	2.000 166.000 168.000	1.422 0.084	16.949	.000	แตกต่างกัน
2	ด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของเด็ก	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.286 7.391 8.677	2.000 166.000 168.000	0.643 0.045	14.438	.000	แตกต่างกัน
3	ด้านการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมพัฒนาการและ การเรียนรู้ของเด็ก	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.167 15.333 15.500	2.000 166.000 168.000	0.083 0.092	0.903	.407	ไม่แตกต่าง
4	ด้านการบูรณาการ เรียนรู้	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.301 9.999 10.300	2.000 166.000 168.000	0.150 0.060	2.494	.086	ไม่แตกต่าง
5	ด้านการประเมิน พัฒนาการและการ เรียนรู้ของเด็ก	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.143 14.667 15.810	2.000 166.000 168.000	0.571 0.088	6.467	.002	แตกต่างกัน
6	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบ้านและ	ระหว่าง กลุ่ม	0.173 11.452	2.000 166.000	0.087 0.069	1.257	.287	ไม่แตกต่าง

สถานศึกษา	ภายในกลุ่ม	11.616	168.000				
	รวม						
โดยรวม	ระหว่าง	0.050	2.000	0.025 0.038	0.655	.521	ไม่แตกต่าง
	กลุ่ม	6.377	166.000				
	ภายในกลุ่ม	6.427	168.000				
	รวม						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ เอฟ (F – test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวม มีค่าเอฟ เท่ากับ 0.521แสดงว่าค่าเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศภายในแบบชี้แนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม

ลำดับ	แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม	4.47	0.52	มาก	4.33	0.49	มาก
2	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก	4.75	0.44	มากที่สุด	4.35	0.49	มาก
3	ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	4.60	0.51	มากที่สุด	4.27	0.46	มาก
4.	ด้านการบูรณาการเรียนรู้	4.50	0.53	มาก	4.40	0.52	มาก
5.	ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	4.73	0.46	มากที่สุด	4.47	0.52	มาก
6.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก
	รวม	4.64	0.48	มากที่สุด	4.38	0.49	มาก

จากตาราง พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.42), ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ($\bar{x}$ = 4.73, S.D. = 0.46), ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.51) ด้านการบูรณาการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.53) และด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยระดับสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ดังนี้ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านการบูรณาการเรียนรู้ ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และต่ำสุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นลำดับขั้นตอน เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยค้นพบตัวเอง สร้างความตระหนัก ความเข้าใจความเข้าใจในตนเอง เน้นความสำคัญในการพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ศิลปะ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงไปสู่หลักการสอนหลายรูปแบบ จึงส่งผลให้การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ บุญเสนอ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า การศึกษาองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่าองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้ของเด็ก การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก การบูรณาการการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน, การประเมินพัฒนาการ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้เด็กได้พัฒนาตามศักยภาพและมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลักสูตรการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดยการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน ซึ่งในการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดำเนินการตาม แนวทางการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 โดยให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในท้องถิ่น และเหมาะสมกับวัย ยึดหลักการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการวัดประเมินผล ตามจุดหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยานุเกษม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมสื่อและอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย ห้องเรียนมีความสะอาด พื้นห้องสามารถนั่งและนอนได้ แสงสว่างภายในห้องเพียงพอ บรรยากาศภายในห้องเรียนมีความโล่งโปร่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กต้องคำนึงถึงความสะดวกปลอดภัยควมมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่นความสะอาดในการทำกิจกรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กได้ครบตามตารางกิจกรรมประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณิสรา แพหมอ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และการสร้างการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา และการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย คือ การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรม และการจัดการสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ แต่ละองค์ประกอบมีสารสนเทศในการขับเคลื่อนการบริหาร

จัดการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและประเมินและการพัฒนา และปรับปรุง 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรมเกี่ยวกับการสร้างสื่อสำหรับเด็กปฐมวัย ทำให้สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมรายบุคคลและกิจกรรมกลุ่มมีความสมดุลกัน ทำให้การจัดกิจกรรมต่างๆ มีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาต มาตย์เทพ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบูรณาการเรียนรู้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการเล่นครูผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมบูรณาการเพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ให้มากที่สุดโดยจัดกิจกรรมในลักษณะการบูรณาการผ่านการเล่นด้วยการลงมือปฏิบัติจริงและประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาต มาตย์เทพ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินพัฒนาการและการรับรู้ของเด็กปฐมวัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีขั้นตอนขบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและประเมินความสามารถของเด็กปฐมวัยในด้านต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบรวมทั้งส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านต่างๆในการประเมินจะต้องมีหลักการประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา นุชเกษม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองเพื่อแจ้งข่าวสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่องพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และประสานความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองของเด็กให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรทรง ชัยมั่ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดำเนินการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดมาตรฐานและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีระบบการนิเทศติดตามการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาภรณ์ พันธุ์โชติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

3. จากแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน มี 17 แนวทาง ซึ่งแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการสร้างหลักสูตรที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การบูรณาการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ชัยวงศ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทศบาลไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ การหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ของ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย ควรมีแนวทาง ดังนี้ 1. แนวทางด้านการวางแผน คือสถานศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระการเรียนรู้หลักสูตรของสถานศึกษา และร่วมกันการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น 2. แนวทางด้านการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นระบบ และมีระบบการปรับปรุงพัฒนาผลการนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากที่มีการนิเทศติดตาม อย่างเป็นระบบ 3. แนวทางด้านการส่งเสริมครูและบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ และออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของสถานศึกษาและจำเป็นด้านต่างๆ ด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีผลเปรียบเทียบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน มี 17 แนวทาง มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ควรสนับสนุนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญเพื่อเข้าไปช่วยเหลือโรงเรียนในด้านการจัดทำหลักสูตร การจัดทำสื่อ

และการบูรณาการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครูเพื่อให้เพื่อนครูได้ทำการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 ควรมีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การบูรณาการการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา เพราะทั้ง 5 ด้าน มีสภาพการปฏิบัติที่ยังไม่มากพอ และมีปัญหาค่อนข้างมาก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ของสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนของสถานศึกษาทุกสถานศึกษา ทุกหน่วยงาน เพื่อเปรียบเทียบเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของชุมชน รูปแบบการพัฒนาหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเพื่อกำหนดวางแผนทางการพัฒนาการศึกษาปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.

กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟิค จำกัด.

กฤติยา นุชเกษม. (2565). การศึกษาสภาพการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

คนาวรรณ พันธุ์โชติ. (2559). สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. ใน ปริญาานิพนธ์ปริญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- คาริน ชัยวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน การค้นคว้าอิสระการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปราณิสรา แพหมอ. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ. ใน ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ผกามาศ มาตย์เทพ. (2561). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สุร็อง ร้อง ชัยมั่ง. (2563). ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี. ใน ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2565. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.



อมรรัตน์ บุญเสนอ. (2560). การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต
3. ใน ปริญญาณีพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Taro Yamane. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper &
Row.

ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*

LEADERSHIP AFFECTING EFFECTIVENESS IN THE ADMINISTRATION
OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN SURAT THANI
PROVINCE

สมประสงค์ ปัญจะลักษณ์¹, นิเทศ ตินณะกุล² และ เบญยาศิริ งามสอาด³

Somprasong Panjalak¹, Nithet Tinnakul² and Benyasiri Ngamsaad³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: beycwrrncanthsraengsi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารงาน 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ House คุณลักษณะผู้นำของ สด อคติลล์ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประเภทของการวิจัยเป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน ประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 347,731 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 384 คน โดยได้มาจากการวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้แผนการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงในระดับอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ 1. แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น

* Received 17 August 2024; Revised 27 September 2024; Accepted 24 October 2024

ได้ 0.92 และ 2.แบบสัมภาษณ์เป็นชนิดการสัมภาษณ์เจาะลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ร้อยละ 76.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, การบริหารงาน

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) Public opinion levels on leadership of local government organizations in Surat Thani Province 2) Effectiveness in the Administration of Local Government Organizations in Surat Thani Province and 3) Public opinion levels on Leadership Affecting Effectiveness in the Administration of Local Government Organizations in Surat Thani Province. The sample group used in quantitative research is population aged 18 years and over who live in the responsibility area of the sub-district administrative organization in Surat Thani Province, 384 people. The sample group used in qualitative research were senior manager In Surat Thani province Specify of 17 people. The instruments used for data collection in this research are 2 types which are 1. Questionnaire and 2. In-depth interview. The tools used in the study were: questionnaire for quantitative research and In-depth

interviews data were then analyzed by means, standard deviation and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The overall effectiveness of local administrative organization administration in Surat Thani Province is at a high level.

2. Leadership and leadership characteristics that affect the effectiveness of local administrative organization administration in Surat Thani Province are 76.70 percent, with statistical significance at the .05 level.

3 . Guidelines for developing the efficiency of local administrative organizations in Surat Thani Province include community utilities, occupations and community economy, disaster prevention and relief, community public health services, natural resources and environmental development.

Keywords: Leadership, Effectiveness, Administration

บทนำ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น โดยทำหน้าที่บริหารจัดการงานบริการสาธารณะต่างๆ อาทิ การศึกษาสาธารณสุข การรักษาความสะอาด การจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการพัฒนาชุมชน ประเทศไทยมีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจัดการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่น (ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) จนกระทั่งในปัจจุบันรัฐบาลจึงได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่น ปกครองตนเอง (Devolution) ซึ่งวิธีของการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) ไปสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 จะเห็นว่าเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของ

ตนเองโดยเฉพาะ เพื่อตอบสนองต้องการแก้ไขปัญหาและความต้องการพร้อมทั้งดูแลทุกข์สุขของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยตรง โดยมีคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร สูงสุด หรือผู้นำนโยบายการมีอำนาจและความรับผิดชอบต้องการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายแห่ง การกระจายอำนาจ ด้วยการเป็นตัวแทนในการปกครองตนเองและเป็นกลไกบริหารงาน ที่สามารถ สนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น, 2556)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) พบว่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสิ้น 92 แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 1 แห่ง เทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 5 แห่ง เทศบาลตำบล 79 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 5 แห่ง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาและวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ยังมี อบท. จำนวนไม่น้อยในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ประสบปัญหาการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การให้บริการประชาชน สะท้อนให้เห็นจากดัชนีวัดผล การบริหารงานที่ดี (Good Governance Index) ของ อบท. ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารจัดการในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยทางการบริหารอันเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา(วิริยธ ชาติกาญจน์, 2555)

จากการศึกษาและวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสรุปได้ดังนี้ การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพและประสบการณ์ งบประมาณจำกัด กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง ระบบบริหารจัดการงานที่ล่าช้า การขาดการติดตามและประเมินผลภาวะผู้นำที่ไม่เข้มแข็ง

ปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีดังนี้ ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ด้อย

คุณภาพการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นล่าช้า เกิดปัญหาการทุจริต เกิดความขัดแย้งในชุมชน ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเสียหาย

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เขาถึงปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริง นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 17 อำเภอ 96 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 347,731 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยใช้คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:608)

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ นายอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจงจำนวน 17 คน ยกเว้นอำเภอเกาะพะงันและอำเภอเกาะสมุย ซึ่งไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขต อบต.

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ บุญชม ศรีสะอาด (2540 : 86-88)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ บุญชม ศรีสะอาด (2540 : 86-88)

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบเปิดเกี่ยวกับปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับนายอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 17 คน ยกเว้นอำเภอเกาะพะงันและอำเภอเกาะสมุย

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับปัจจัยหรือตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำไปให้ผู้มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญการบริหารศูนย์ข้อมูลและห้องสมุดได้ตรวจสอบและแนะนำข้อบกพร่อง

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างขึ้นและได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคุณวุฒิพนธ์

4. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคุณวุฒิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชาชนในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971: 160) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสำรวจตัวอย่างซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6. เตรียมแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสำรวจตัวอย่าง

7. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการสำรวจใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971: 160) ซึ่งได้กำหนดค่าความน่าเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .894

8. สร้างแนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview Guideline) เกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตัวอย่างเมื่อเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565 ด้วยตนเองทั้งหมดโดยใช้แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยเสนอขอหนังสือ จากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่วิจัย ด้วยตนเองจึงได้ผลคิดเป็นร้อยละ 100 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 384 ชุด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และที่สมบูรณ์มาลงรหัส บันทึกข้อมูล ในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไปเก็บข้อมูลจากนายอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 17 คน ยกเว้นอำเภอเกาะพะงันและอำเภอเกาะสมุยซึ่งไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา “ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ” ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่(frequency) และร้อยละ(percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) แบบใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการถดถอยโดยวิธีการคัดเลือกเข้า

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำภาพรวม (n = 384)

ภาพรวม	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.01	.73	มาก	2
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.17	.55	มาก	1
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.87	.64	มาก	4
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	3.91	.66	มาก	3
ภาพรวม	3.99	.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($x = 3.99$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($x = 4.17$) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($x = 4.01$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ($x = 3.91$) และ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($x = 3.87$)

2. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Y
X_1	1.000										
X_2	.320*	1.000									
X_3	.379*	.397*	1.000								
X_4	.416*	.623*	.122	1.000							
X_5	.584*	.476*	.223	.176	1.000						
X_6	.574*	.571*	.522*	.350*	.624*	1.000					
X_7	.595*	.527*	.623*	.622*	.422*	.684*	1.000				
X_8	.686*	.487*	.751*	.416*	.623*	.142	.543*	1.000			
X_9	.523*	.697*	.574*	.571*	.522*	.350*	.624*	.182	1.000		
X_{10}	.617*	.448*	.648*	.595*	.527*	.623*	.622*	.422*	.684*	1.000	
Y	.543*	.686*	.487*	.751*	.523*	.697*	.645*	.617*	.448*	.648*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (x_1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (x_2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (x_3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (x_4) ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย (X_5) ด้านภูมิหลังทางสังคม (X_6) ด้านสติปัญญาและความสามารถ (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_8) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (X_9) ด้านคุณลักษณะทางสังคม (X_{10}) ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.122 ถึง 0.751

3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำการเจาะจงรายชื่อโดยสุ่มเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 คน โดยการสัมภาษณ์ พบว่า

แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านน้ำประปาให้เพียงพอ มีระบบการจัดการน้ำ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดให้มีอาสาสมัคร เหวี่ยงาม ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรสนับสนุนและจัดบริการด้านสาธารณสุข เพื่อให้บริการรักษาประชาชนในชุมชน ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรมีการสนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมทางจราจรเพื่อการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ นโยบายในการบริหารอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิจิตรธรรมพิทักษ์ จนทสโร (ชล พึ่งวิทย์) (2561) ศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของคณะสงฆ์ ภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่าการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในการให้บริการสาธารณะด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตมี ประสิทธิภาพมากที่สุด

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย ด้านสติปัญญาและความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 76.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554) ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐมการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่สามารถทำนายความเป็นไปได้ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐมได้มาก ที่สุดซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ, ด้านการเมือง และด้านผู้ สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านน้ำประปาให้เพียงพอ มีระบบการจัดการน้ำ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดให้มีอาสาสมัคร เหวี่ยง ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรสนับสนุนและจัดบริการด้านสาธารณสุข เพื่อให้บริการรักษาประชาชนในชุมชน ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรมีการสนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมทางสาธารณะเพื่อการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตกานต์ สุธรรมดี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการ

พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาระบบการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (2) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย ด้านสติปัญญาและความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 76.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธิตอุปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดระบบประมาณเพื่อดูแลด้านน้ำประปาให้เพียงพอ มีระบบการจัดการน้ำ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของ

ชุมชนด้วย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดให้มีอาสาสมัคร เเวรยาม ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการบริการ สาธารณสุขชุมชน ควรสนับสนุนและจัดบริการด้านสาธารณสุข เพื่อให้บริการรักษาประชาชน ในชุมชน ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรมีการสนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมทางสรรจรเพื่อการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอบรมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เน้นทักษะที่จำเป็น เช่น การตัดสินใจ การสื่อสาร การแก้ปัญหาร่างงานเป็นทีม ฯลฯ ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติที่ดีกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนา และติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้ประชาชนมีช่องทางการร้องเรียน เสนอแนะและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. พัฒนาระบบการประเมินผลผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เน้นประสิทธิผลในการบริหารงาน และคุณลักษณะของผู้บริหาร

4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนา และติดตาม ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดี จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

2. ประชาชนศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดี จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงาน และพัฒนางาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. พิจารณาปรับเกณฑ์การวัดตัวแปรบางตัวให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของการวิจัยมากขึ้น เช่น การวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้า ควรใช้วิธีการวัดที่หลากหลาย

2. พิจารณายกกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และหลากหลายมากขึ้น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

3. พิจารณาเลือกใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยและประเภทของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2567 จาก <http://www.dla.go.th/work/dlaPlan254-25557.pdf>

จินตกานต์ สุธรรมดี. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(1), 131-142.

บุญชม ศรีสะอาด. (2540). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.

พระครูวิจิตรธรรมพิทักษ์ จนทสาโร (ชล พึ่งวิทย์). (2561). ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานของคณะสงฆ์ ภาค 3. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2562). รายงานประจำปี 2561. สุราษฎร์ธานี: ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

สิริพงษ์ ปานจันทร์. (2554). ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม. ในวิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Cronbach, L.J. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York : Harper Collins.

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

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร*

FACTORS IMPINING UPON WAT MANAGEMENT IN ACCORDANCE
WITH THE BUDDHIST STANDARD IN BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

จิรพัฒน์ แก้วจันทร์¹, กานดา ผรณเกียรติ², อธิพงษ์ เพชรสุทธิ³ และ ธนภฤติ โพธิ์เงิน⁴

Jirapat Kaewchan¹, Kanda Paranakinan², Athipong Phetsute³ and Thanakrit Phoengurn⁴

¹⁻⁴มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻⁴Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: beycwrrncanthsraengsi@gmail.com

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร และ 3. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าอาวาสวัด ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 รูป และพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 10 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ จะนำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยด้านการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านภาวะผู้นำด้านองค์กรและด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

* Received 20 August 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 24 October 2024

2. ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.522 ถึง 0.719

คำสำคัญ: ปัจจัย, การบริหารจัดการวัด, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Abstract

The purposes of this research were to : 1) to study the factors affecting the management of the temple according to the standards of the National Buddhism Office; 2. study the management according to the standards of the National Buddhism Office. 3. Factors affecting the management of temples according to the standards of the National Buddhism Office in Bangkok. The samples used in this research were 210 monks in Bangkok and 10 abbots in the districts. The instruments used for data collection were questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation Correlation analysis and multiple regression analysis. Qualitative data wear gathered from interviews. It is analyzed by content analysis.

It was found from the study that:

1. Overall factors management of the temple according to the standards Corporate leadership and social support were at a moderate level.

2. Overall management in accordance with the standards of Bangkok Metropolitan Administration was also at a moderate level.

3. The coefficient analysis between leadership factors, organizational factors, and social support factors found that the relationship was between 0.522 and 0.719.

Keywords: Factors, Wat Management, Buddhist Standard

บทนำ

วัดถือว่าเป็นสถาบันที่สำคัญในการประสานงานจากหน่วยงานในสังคม เช่น สถาบัน การปกครอง สถาบันทางสังคม และเพราะว่าวัดเป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติ ตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุ เพื่อเป็นศาสนทายาทสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาของพระภิกษุ สามเณร เมื่อศึกษาในทางสังคมจากอดีตที่ผ่านมา จะพบว่า วัดในพระพุทธศาสนาได้มีบทบาท สำคัญต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยเป็นอย่างมากจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการวัด เพราะ บทบาทที่สำคัญของวัด ได้แก่ วัดจัดเป็นสถานที่ซึ่งชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์ และ รับการฝึกอบรม ทางศีลธรรม และเล่าเรียนวิชาการตามที่มีการสอน วัดเป็นสถานที่ที่พ่อแม่ ตลอดจนคนแก่เฒ่าและสตรีมารับความรู้ด้วยการสดับพระธรรมเทศนา วัดเป็นสถานพยาบาล จัดเป็นที่ใช้รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ของคนในสมัยก่อนโดยวัดเป็นแหล่งตำรายา และ ตำราแพทย์และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาลคนเจ็บป่วยทั่วไป วัดเป็นสถาน สงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียน เมื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตตลอดจนถึงผู้ใหญ่ที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ วัดเป็นสถานที่พักอาศัยของคน เดินทางวัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์ และพักผ่อนหย่อนใจโดยที่ทางวัดได้จัด สถานที่ในบริเวณให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาดร่มรื่น น่าทัศนา วัดเป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดงาน เทศกาลและมหรสพสำหรับชาวบ้าน เช่น งานก่อเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์ งานเทศน์มหาชาติ และงานประจำปีของวัดใกล้บ้าน เป็นต้น วัดเป็นบ่อเกิดและศูนย์กลางของศิลปกรรมหลายแขนงเช่นจิตรกรรม ประติมากรรม รวมทั้งสถาปัตยกรรมและวรรณกรรมวัดเป็นที่ไกลเกลี่ยข้อพิพาทเป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตทางครอบครัว และความทุกข์ของชาวบ้านที่เกิดเดือดร้อนขึ้นที่มีปัญหาทั้งส่วนตัวและส่วนรวม วัดเป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านรอบวัดได้มาทำบุญและบำเพ็ญกุศลตลอดจนประกอบพิธีกรรมทางศาสนา วัดเป็นคลังหรือวัสดุหลากหลาย ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมจากวัดไปใช้เมื่อคราวมีงาน วัดเป็นศูนย์กลางบริหารหรือการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ที่กำหนด หรือผู้ใหญ่บ้านจะใช้เรียกลูกบ้านมาประชุมกันเพื่อบอกแจ้งกิจกรรม และวัดจะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้ก้าวทันการพัฒนาตามยุคตามสมัย เพราะวัดได้ชื่อว่าเป็นสถาบันหรือสถานที่ทางสาธารณะเมื่อให้ประชาชนหรือพระสงฆ์ ได้มีความสุขอันจะเกิดจากสถาบันวัด ไม่ว่าจะเป็นไปในทางกายหรือทางใจซึ่งเป็นที่คาดหวังของทุกฝ่าย (บุญมา คุณสมปโนน, 2548: 62)

มาตรฐานการบริหารจัดการวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งคำว่า มาตรฐานนั้น เป็นคำสากลที่มีผลทางการปฏิบัติที่มีแบบแผน เป็นตัวกำหนดการพัฒนาหรือ ผลสำเร็จของเกณฑ์ที่เป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม ซึ่งสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาตินี้ เป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลกิจการทาง พระพุทธศาสนาทั้งหมด และได้พัฒนาปรับปรุง แก้ไข สร้างมาตรฐานที่เป็นสากลว่าด้วยเรื่อง การพัฒนาสถาบันพระพุทธศาสนา ซึ่งรวมไปถึงมาตรฐานการบริหารจัดการวัดทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านสาธารณูปการ 2. ด้านการปกครอง 3. ด้านการศาสนศึกษา 4. ด้านการศึกษา สงเคราะห์ 5. ด้านการเผยแผ่ 6. ด้านการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งกำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทาง หรือเป็นเกณฑ์ให้วัดในพระพุทธศาสนาได้มีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีปัจจัย ด้านการแข่งขันกันพัฒนาวัดเมื่อให้ได้มาซึ่งชื่อเสียงของวัด ได้แก่ การนับตามอายุของวัดที่ ก่อตั้งมานานและมีปูชนียวัตถุที่เก่าแก่และสำคัญ การมุ่งพัฒนาให้ได้ตามเกณฑ์ของสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติเมื่อให้ได้ไปประกาศนียบัตรเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง เมื่อที่จะผลักดันให้ วัดเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างกลมกลืนทันยุค ทันสมัย เพื่อสร้างความสุขของพุทธศาสนิกชนทุก คนที่มีส่วนในการร่วมกันเป็นเจ้าของวัด ใช้สอยผลประโยชน์หรือคุณค่าที่เกิดจากวัดร่วมกัน (สำนักงานพระพุทธ ศาสนา, 2554: 64)

พระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้นำทางด้านปัญญาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างศรัทธาของสาธุชนทั่วไปซึ่งในอดีตที่ผ่านมาพระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทและมีความ สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของพุทธบริษัททุกระดับ ดังนั้นภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในทุกๆระดับจึง มีความสำคัญต่อการพัฒนากิจการงานคณะสงฆ์พัฒนาคนพัฒนาประเทศและจะต้องมี คุณลักษณะคือผู้นำต้องมีคุณสมบัติเช่นมีสติปัญญาความดีงามความรู้ความดีงามและ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม และลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกลและใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคม (กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2548: 6)

ซึ่งจากการศึกษาของสำนักงานพระพุทธศาสนากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหาร จัดการวัดมักมาจากการมีผู้นำที่ดี ชุมชนที่วัดตั้งอยู่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาแบบพึ่งพาอาศัยกัน และพฤติกรรมของพุทธศาสนิกชนที่เป็นไปในเชิงบวกต่อพระพุทธศาสนา ทำให้การจัดการ

บริหารภายในวัดของแต่ละวัด เป็นระบบและมีสัดส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เจ้าอาวาส คณะกรรมการของวัด และผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัด (สำนักงานพระพุทธศาสนากรุงเทพมหานคร, 2554: 38) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้นจึงเป็นสาเหตุที่สำคัญในการที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้ และเกิดแนวทางในการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมให้วัดต่างๆ ในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาได้ดียิ่ง ขึ้นไปอีกต่อไปสิ่งที่จะมาช่วยวัดและผลักดันวัดให้มีมาตรฐานการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ ที่ทางสังคมคาดหวังได้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554: 21)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพระภิกษุและเป็นผู้เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความรู้ และแนวทางในการที่จะนำมาสนับสนุนปรับปรุงการบริหารจัดการวัดในกรุงเทพมหานครสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ เจ้าอาวาสวัด ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 454 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2561) แสดงดัง ตารางที่ 3.1

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าอาวาสวัด ในกรุงเทพ มหานคร ซึ่งผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มี ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ เพื่อการศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานครประกอบด้วยพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 10 รูปที่กำหนด ตำแหน่งพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย โดยการจับฉลากตัวแทนจากทั้ง 50 เขต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานครได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธ ศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานครโดยใช้แนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In -dept Interview Guideline)

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ อายุพรรษา ระดับการศึกษาทางโลก ระดับการศึกษาทางปริยัติธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้มาตรวัดที่เรียกว่า Likert Scale มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้มาตรวัดที่เรียกว่า Likert Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับ

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารจัดการวัด ตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้เขียนตอบ

3. ดำเนินการตรวจสอบปรับปรุงวรรคตอนการสะกด การจัดวางข้อความและรูปเล่ม พิสูจน์อักษรของเครื่องมือให้สมบูรณ์ นำเครื่องมือที่สร้างไว้เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำ

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยและ การใช้สถิติ จำนวน 5 ท่าน

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยง ตรงของเครื่องมือทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งตรวจสอบโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Criterion Related Validity) และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเท่ากับ 1.00

5. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำเสนอสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าอาวาสซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 30 รูป ได้แก่ เจ้าอาวาสที่อยู่ในการปกครองของจังหวัดปทุมธานี เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932

6. ดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือครั้งที่ 2 โดยปรับปรุงแก้ไขจากผลที่วิเคราะห์ได้จากการทดลองใช้ (Try Out)

7. สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็น และจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับคืน ด้วยตนเองการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมเอกสารผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความ งานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตาม มาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือจากจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อ แจก ต่อเจ้าอาวาสวัดสำหรับขออนุญาตแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างภายในวัด และขอสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามรายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีพร้อมทั้งแบบสอบถาม ไปแจกให้ กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมเก็บข้อมูล
4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืน ด้วยตนเอง จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
5. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปและการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
6. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาประมวลผลตามวิธีการทางสถิติ และ รวบรวมคำให้สัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลหาประเด็นความสอดคล้องการ บริหารจัดการและดำเนินการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระ พุทธ ศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานคือการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แปลความหมายเฉลี่ย

ตอนที่ 3 การบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แปลความหมายเฉลี่ย

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์เชิงอุปนัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

ตารางที่ 1 แสดงผลรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านภาวะผู้นำ องค์กร และด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม

ปัจจัยในภาพรวม	ระดับปัจจัย			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	3.54	0.75	มาก	1
2. ปัจจัยด้านองค์กร	3.03	0.84	ปานกลาง	2
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	3.02	0.65	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.20	0.64	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวม อยู่ในระดับปาน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงาน

พระพุทธศาสนา แห่งชาติ

ตารางที่ 2 แสดงผลรวมรายด้านของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธ ศาสนาแห่งชาติ	ระดับการบริหารจัดการวัด			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านสาธารณูปการ	3.55	0.78	มาก	1
2.ด้านการปกครอง	3.20	0.79	ปานกลาง	5
3.ด้านการศาสนศึกษา	3.48	0.80	ปานกลาง	3
4.ด้านการศึกษาสงเคราะห์	3.22	0.71	ปานกลาง	4
5.ด้านการเผยแผ่	3.49	0.78	ปานกลาง	2
6.ด้านการสาธารณสงเคราะห์	3.19	0.72	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.35	0.61	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธ ศาสนาแห่งชาติ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการระดับการบริหารจัดการวัด ตามมาตรฐานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานการบริหารจัดการวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ความสำเร็จต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Enter Selection) ได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 5

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์สหประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านองค์กร (X_2) และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (X_3)

	X_1	X_2	X_3
X_1	1.000		
X_2	0.719**	1.000	
X_3	0.522**	0.562**	1.000

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์สหประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านองค์กร (X_2) และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (X_3) พบว่า ตัวแปรทั้งหมด มีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.522 ถึง 0.719

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ Collinearity Statistics เพื่อหา Variance Inflation Factor และ Tolerance

ตัวแปรอิสระ	VIF	Tolerance
X_1	1.68	.748
X_2	2.50	.864
X_3	3.25	.827

จากตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ Variance Inflation Factor ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรอิสระไม่สร้างปัญหาเมื่อนำสมการพยากรณ์ไปใช้ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (X_3) มีค่า VIF สูงที่สุด เท่ากับ 3.25 รองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กร (X_2) VIF เท่ากับ 2.50 และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) VIF เท่ากับ 1.68 ส่วน ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง .748 - .864

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายระดับการบริหารจัดการวัดตาม มาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.913				
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.656	0.431	0.637	6.471*	.000
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	0.351	0.229	0.297	4.361*	.000
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (X_3)	0.648	0.559	0.620	6.228*	.000
R= .782					
R ² = .775					
Ad R ² = .768					
F= 104.561*					
Sig. F = .000					

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสู่สมการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ได้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (X_3) เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 2 และ ปัจจัยด้านองค์กร (X_2) เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายระดับ

การบริหารจัดการวัด ตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ร่วมกันได้ ร้อยละ 76.80 และมีค่า F เท่ากับ 104.561

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงาน

พระพุทธศาสนา แห่งชาติ

แนวทางในการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐาน ของสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาตินั้น ภาพโดยรวม การพัฒนาทุกด้านล้วนมีความสำคัญและมีอัตลักษณ์เฉพาะตนซึ่ง ควรพิจารณาดังนี้ ด้านสาธารณูปการ ถึงแนวทางการพัฒนาด้านนี้จะมีความง่ายกว่าด้านอื่นแต่ ควรต้องมีการประเมินถึงความจำเป็นเพื่อขจัดความฟุ่มเฟือย ด้านการปกครอง จะสังเกตถึงความน่าเคารพนาศรัทธาและน่าเลื่อมใสของพระภิกษุสงฆ์ในวัด ตามแนวทางนี้เป็นผลมาจาก ความใส่ใจเข้มงวดบรมดูแลสั่งสอนของเจ้าอาวาสนั่นเอง ด้านการศึกษา เป็นแนวทางที่ เน้นการเรียนรู้อย่างถูกต้องย่อมปฏิบัติได้ถูกต้องของชาวพุทธทั้งหมด ด้านการศึกษาสงเคราะห์ เป็นแนวทางเพื่อสร้างบุคลากรที่ดีในอนาคต ด้านการเผยแผ่ จัดเป็นแนวทางที่มีความยากและ สลับซับซ้อนมาก และต้องมุ่งสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ และด้านสาธารณสงเคราะห์ จัดเป็น แนวทางการพัฒนาที่แสดงถึงความสูงส่งและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งการที่จะผลักดันให้เกิดการ พัฒนาร่วมให้ดำเนินไปพร้อมกันอย่างเหมาะสม จะต้องทำความเข้าใจถึงแนวร่วมที่จำเป็นของ แนวสนับสนุนที่หลากหลาย การสานสัมพันธ์อย่างชาญฉลาด การรู้จักแยกแยะบริหารจัดการ บุคลากรให้ถูกกับงาน เรียงลำดับความสำคัญของจุดที่จะต้องพัฒนาเร่งด่วน หรือตัดส่วนที่ไม่ จำเป็นออกไป

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเจ้าอาวาสมีความตั้งใจที่จะทำงานพัฒนาวัดให้สำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ ของสังคมและหมู่คณะ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้นำได้ใช้หลักธรรมมาใช้โดยความเป็นรู้จัก เหตุผลและผลของการทำหน้าที่ในฐานะผู้นำ รู้จักตนและกำลังของตนและกาลเทศะมีความ ละอายไม่ทอดธุระและนุ่งนอนใจต่อหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ พระภิกษุฐาน จินตนา (2554) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส และผู้นำชุมชนต่อการบริหารจัดการ

บริหารจัดการวัด เป็นศูนย์กลางชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนวัดหน้าพระธาตุและชุมชนวัดกลาง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ที่พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของเจ้าอาวาสวัดกลาง อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การทำหน้าที่โดยการเน้นแยกแยะในส่วนที่ควรเจาะจง โดยเฉพาะในแนวทางของระเบียบการปกครองซึ่งอาศัยกฎหมายของมหาเถรสมาคมเพื่อให้เกิดความรัดกุม และเอาใจใส่ของพระสังฆาธิการ ทั้งก่อให้เกิดความมั่นใจต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีผลรับรองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระวิริตีสานันท์ (2556) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการวัดหนองพลวง ตำบลลำตวน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พบว่า เจ้าอาวาสพระสังฆาธิการมีความเชื่อมั่นต่อระเบียบและกฎหมายของมหาเถรสมาคม ในการที่จะนำมาใช้บังคับแก้ปัญหาด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสงบเรียบร้อย อยู่ในเกณฑ์ที่มาก เพราะกฎหมายมหาเถรสมาคมจัดเป็นแบบรับประกันความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าได้อย่างดีและเป็นที่ยอมรับไม่ต่างจากกฎหมายฉบับอื่นในสังคมไทย

1.2 ปัจจัยด้านองค์กร จากการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของบุคลากรยังมีความไม่พร้อมและขาดความกระตือรือร้น ขาดระเบียบวินัย ทั้งยังขาดความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากองค์กรวัดไม่ใช่องค์กรเอกชนที่มีการคัดสรรคุณภาพอย่างตรงไปตรงมา สืบเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อมในแนววิถีของวัดที่เป็นสถานที่เรียบง่าย ไม่มีวิถีที่สื่อถึงความกระตือรือร้น จึงเป็นเหตุทำให้สภาพการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในลักษณะเฉื่อยชา ซึ่งสอดคล้องกับ บัญยงค์ บรรพบุรุษ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดจังหวัดอ่างทองจากการวิจัยพบว่า (1) การปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาจังหวัดอ่างทองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก (2) ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดจังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการปกครอง พระสงฆ์ย่อหย่อนต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ด้านการศึกษา ขาดบุคลากรทางภาษาบาลีในระดับสูง ครูประจำและครูเฉพาะทาง งบประมาณ พระสงฆ์ไม่ชำนาญการสอน ไม่ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ด้านศึกษา สงเคราะห์ ขาดประมาณ ขาดความพร้อมบริหาร สถานที่อุปกรณ์ ด้านเผยแผ่ พระสงฆ์ที่มีความสามารถเผยแผ่ มีน้อย งบประมาณน้อย ประชาชนไม่มีเวลาฟังเผยแผ่พระธรรมเทศนา ด้านสาธารณูปการ พระสงฆ์ ไม่ชำนาญในการก่อสร้างซ่อมแซมที่ได้รับมอบหมาย งบประมาณ

น้อย ขาดการวางแผนงานที่ดี ด้านสาธารณะสงเคราะห์ ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ และขาดความสามารถ

1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชุมชนให้การสนับสนุนวัดด้าน กำลังคนอยู่ในระดับปานกลาง สืบเนื่องมาจากที่สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในชีวิตประจำวัน ที่เป็นตัวบังคับให้ประชาชนในเขตชุมชนต้องทำงานเพื่อดำรงชีพจึงทำให้ไม่มีความสะดวกพอที่จะเข้ามาช่วยงานร่วมพัฒนาวัด ถึงจะมีบ้างก็เป็นไปในเชิงธุรกิจมีค่าจ้างตอบแทน ซึ่งไม่สอดคล้องคล้อยกับ พระมหาเสกสรรค์ แก้วทรัพย์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการวัดในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ที่พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัด ในเขตชุมชนของตนเป็นอย่างมาก เนื่องจากความเคยชินและมีการปลูกจิตสำนึกของคนรุ่นก่อนอันเนื่องมาจากตัวอย่างที่เห็นเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีแรงสนับสนุนที่ไม่สามารถจับต้องได้ซึ่งหมายถึงแรงสนับสนุนทางใจ ความศรัทธา ค่านิยมที่ดีงาม ในขณะที่พระสงฆ์ผู้นำพัฒนาจะมองข้ามไม่ได้ เพราะหากขาดการพิจารณาในข้อนี้แล้ว และมองเห็นแต่ประโยชน์และความคิดเห็นส่วนตัว ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงขึ้นได้

2. การบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2.1 ด้านสาธารณูปการ พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านการสาธารณูปการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการปรับปรุง พัฒนา ดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อมภูมิทัศน์ภายในวัด ความร่มรื่น ให้เป็นระเบียบ ทั้งการจัดขยะมูลฝอยอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสภาพทางกายภาพและพื้นที่ของจังหวัดกรุงเทพมหานครตั้งอยู่ใกล้เมืองหลวงและมีแนวโน้มถึงการผลักดันสภาพวัด ไปสู่แหล่งท่องเที่ยวโดยรวมของพื้นที่ ความสะดวกและใส่ใจต่อการที่จะร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัด ด้านสาธารณูปการ จึงมีความกดดันและต้องให้ความสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับพระมหาพรประสงค์ พุทธจันทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาวัด ให้เป็นศูนย์กลางชุมชน โดยกล่าวว่า การพัฒนาภูมิทัศน์ภายในวัดของวัดมีความเป็นไปในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปอย่างไม่มีความเร็วร้อน ซึ่งเป็นไปตามวิถีดั้งเดิม เพราะตามสภาพสิ่งแวดล้อมของแต่ละถิ่นพื้นที่มีความเกี่ยวเนื่องด้วยค่านิยม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันประชาชน จึงมีแนวความคิดและความเชื่อเป็นไปในแบบเฉพาะของตนเอง อีกทั้งความเจริญทางด้านวัตถุที่มองเห็นได้ด้วยสายตา ไม่ใช่ตัว

รับรอง และเป็นที่ยืนยันได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นมากมายนั้นจะทำให้เกิดมีความสุขมากกว่าความสุขด้านจิตใจได้เสมอไป

2.2 ด้านการปกครอง พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านการปกครอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำระเบียบปฏิบัติกิจวัตรสำหรับพระภิกษุสามเณร อยู่ในระดับมาก สืบเนื่องมาจากที่เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์มีนโยบายการปกครองที่เข้มงวดและรัดกุมถึงขนาดจัดให้มีนโยบายตรวจปัสสาวะพระภิกษุ-สามเณร เพื่อหาสารเสพติดในกรุงเทพมหานครทุกวัด ซึ่งสอดคล้องกับ วลลภ เดชไผ่ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุขด้วยหลักพุทธธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี โดยกล่าวว่า เจ้าอาวาสที่มีความใส่ใจอย่างเข้มงวดกวดขันพระสงฆ์ในวัดก็จะยิ่งทำให้การประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งผู้ใดปกครองก็ยิ่งเกิดความประพฤติดีมีการไม่หลงไปหมกมุ่นต่ออบายมุขมีการไม่เสพยาเสพติดเป็นต้น เป็นที่มาของความน่าเคารพกราบไหว้ของประชาชนชาวพุทธ เพราะว่าถ้าหากเจ้าอาวาสมีความใส่ใจในสมาชิกในวัดของตนเองแล้ว จึงเป็นไปได้ว่าพระสงฆ์-สามเณรจะมีความตระหนักรู้เกรงเข้าใจถึงข้อกำหนดและบทลงโทษที่ตนจะได้รับ หากมีความประพฤตินอกกลุ่มนอกทาง จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้วัดเกิดความเป็นระเบียบทั้งกายภาพและคุณค่าทางจิตใจอันจะนำไปสู่ความดีงามของหมู่คณะในที่สุด

2.3 ด้านการศาสนศึกษา พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านการศาสนศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมในวัดอยู่ในระดับมากสืบเนื่องด้วยระบบการศึกษาของคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความเข้มแข็งและเป็นชั้นนำในเรื่องการศึกษาทางปริยัติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัดพระปฐมเจดีย์ราชวรมหาวิหาร ถือว่าเป็นศูนย์รวมของการศึกษาทั้งจังหวัดโดยมีโรงเรียนทางพระปริยัติที่มีชื่อคือโรงเรียนสหศึกษาบาลี ซึ่งมีการเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประโยค 1-2 จนถึงประโยค 9 ซึ่งสอดคล้องกับพระมหากิตติทัศน์ นามนทร์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยกล่าวว่า การเรียนรู้ข้อธรรมทางพระพุทธศาสนาของชาวพุทธโดยเฉพาะพระภิกษุ-สามเณร ซึ่งเป็นตัวหลัก เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ จะต้องมีการศึกษาทางธรรมที่เรียกว่าพระปริยัติธรรมให้เข้าใจถึงแก่นของความจริงที่

พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนกำหนดไว้ให้ดี เพราะถ้าเรียนรู้ไม่จริงไม่ชัดเจน ก็จะนำพาประชาชนไปสู่ทางที่ผิดและหลงมกมายได้ ดังที่ชาวพุทธได้ประสบพบเห็นข่าวในสื่อเกี่ยวกับความประพฤติที่ไม่ถูกต้องของพระภิกษุสงฆ์-สามเณร จนเป็นเหตุ นำความเสื่อมเสียมาสู่พระพุทธศาสนาอยู่เนื่องๆ โดยทางสื่อมวลชนและยังที่ไม่ปรากฏเป็นข่าวอีกสักเท่าใดที่สังคมไม่ได้รับรู้ ทั้งนี้ถ้าหากมีการจัดการศึกษาให้ความรู้กับพระสงฆ์อย่างทั่วถึงและเข้มงวด ใส่ใจกลั่นกรองคุณภาพความรู้ของพระสงฆ์ และชาวพุทธทุกหมู่เหล่าแล้ว จึงมั่นใจได้ว่า ความถูกต้อง ความดีงาม จะมีให้เห็นในวิถีของชาวพุทธอันเป็นไปดังหวังได้

2.4 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาสงเคราะห์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ศีลธรรมในวัดอยู่ในระดับมาก สืบเนื่องมาจากการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล และการสร้างคุณค่าให้กับวัดและโรงเรียนซึ่งเป็นมาแต่โบราณที่มีกล่าวถึงคำว่า บวร หรือย่อมาจาก บ้าน วัด และโรงเรียน สามเสาหลักที่คอยค้ำจุนกันอยู่อย่างแยกกันไม่ออก บ้าน หมายถึง ประชาชนหรือเยาวชน วัด หมายถึง องค์กรที่คอยสอนสั่งเนื้อแท้ความรู้และคุณธรรมที่กล่าวถึงความกรุณาและเสียสละ ส่วนโรงเรียน หมายถึง องค์กรที่คอยสั่งสอนหล่อหลอมคุณค่าให้เกิดมีต่อพลเมืองซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสมพร มีชัย(2554)ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในกรุงเทพมหานครโดยกล่าวว่าพระสงฆ์ในกรุงเทพมหานคร ต้องสนับสนุนบุคลากรด้านการเผยแผ่ให้แก่องค์กรการศึกษาเพื่อจะช่วยเหลือสอนให้เยาวชนในวันนี้ให้กลายเป็นพุทธศาสนิกชนที่เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ในวันข้างหน้าอย่างเล็งเห็นความสำคัญและมีวิสัยทัศน์ เพราะวัดถือว่าเป็นองค์กรทางสังคมที่เป็นไปเพื่อสาธารณะชนหากวัดไม่ทำหน้าที่ในด้านนี้แล้ว ก็จะทำให้เกิดความบกพร่องขึ้นทั้งในส่วนหน้าที่และยังเป็นการละเลยต่อการทำให้เสียโอกาสต่อการสนับสนุนการศึกษา เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพลเมืองในส่วนของกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้วัดหรือที่วัดมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลอยู่

2.5 ด้านการเผยแผ่ พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านการเผยแผ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทางวัดมีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา อยู่ในระดับมาก สืบเนื่องมาจากจังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดนำร่องในแนววิถีพุทธอยู่แล้ว กิจกรรมแนวพุทธโดยเฉพาะการจัดนิทรรศการที่จัดขึ้นโดยแทรกแนวคำสอนโดยมีเนื้อหาเสนอในเชิงประสานสัมพันธ์อย่างลงตัว ซึ่งสอดคล้องกับ

พระสุวัฒน์ สุวทมน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็น ศูนย์กลางชุมชนในอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับบทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ในเขตอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านการสาธารณสงเคราะห์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการร่วมสนับสนุนด้านสาธารณสงเคราะห์ เช่น ให้ใช้สถานที่วัดจัดกิจกรรม จัดตั้งมูลนิธิ กองทุนเพื่อการกุศล เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งยังส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง สืบเนื่องมาจากจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์ตามสภาพอยู่แล้วจึงไม่มีภัยทางธรรมชาติที่ร้ายแรงแต่อย่างใด จะมีก็เพียงแต่อุทกภัยที่เกิดขึ้นในรอบหลายสิบปี ถึงกระนั้นหากมีเหตุการณ์ดังนี้ ทางคณะสงฆ์จะได้รับข่าวแจ้งจากสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอย่างรวดเร็ว และยังมีปัญหาที่ดินที่ใช้ประกอบอาชีพที่วัดไม่ได้ใช้ประโยชน์ บางวัดยังได้เสียสละบริจาคให้เป็นสมบัติของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ พระวิรุติ สำนันท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวัดหนองพลวงตำบลลำดวนอำเภอกะสังจังหวัดบุรีรัมย์ จากการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานกิจการของวัดหนองพลวงตำบลลำดวนอำเภอกะสังจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการปกครองพบว่า มีการดำเนินงาน การบริหารการปกครองโดยยึดตามหลักของพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือร่วมปรึกษาหารือในการพัฒนาวัดร่วมกัน ด้านการ ศาสนศึกษา พบว่าได้ดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมตามที่มหาเถรสมาคมประกาศกำหนดใช้ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า ได้มีการดำเนินการจัดการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ศูนย์การเรียนรู้ คือ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม พบว่ามีการดำเนินการเผยแผ่ศาสนาธรรมด้วยวิธีการแสดงธรรมเทศนาปาฐกถาธรรมในโอกาสต่างๆทั้งภายในวัดและภายนอกวัด ทั้งยังมีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของพระพุทธศาสนา หรือวันสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านสาธารณูปการพบว่า มีการดำเนินการก่อสร้างถาวรวัตถุในวัดตามช่วงโอกาสและทุนสนับสนุน จากแหล่งต่างๆ และด้านสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ได้อำนวยความ

สะดวกแก่ประชาชนในการใช้วัดเป็นสถานเมื่อจัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล หรือทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและบรรณรักษ์ให้ประชาชน ลด ละ เลิกอบายมุข และสิ่งเสพติด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการบริหารจัดการวัดในกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานครร่วมกันได้ 76.80 ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญทางด้านผู้นำในการการพัฒนาเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่ง ซึ่งจะขาดเสียมิได้เลย เพราะผู้นำเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักในการผลักดัน หรือเป็นศูนย์รวมของการขับเคลื่อนในองค์กรพัฒนาวัดเดินไปข้างหน้า ทั้งยังต้องคอยประสานความประสงค์จะช่วยเหลือจากองค์กรทางสังคมอันหลากหลาย ซึ่งประสงค์และตั้งใจส่งเสริมที่จะช่วยผลักดันการพัฒนาวัดให้มีความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอันพึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับพระณัฏฐธน จินตนา (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาสและของผู้นำชุมชนต่อการบริหารจัดการวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน” : กรณีศึกษาชุมชนวัดหน้าพระธาตุและชุมชนวัดกลาง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ที่พบว่าผู้นำเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนที่สุดในการพัฒนาองค์กรวัด เพราะเมื่อสังเกตในเวลาเปลี่ยนผู้นำวัด การพัฒนาและความเชื่อมั่นประสิทธิภาพ และข้อแตกต่างทางด้านการบริหารบุคลากรผู้ร่วมพัฒนาวัด รวมทั้งการประสานประโยชน์ด้านองค์กรที่คอยสนับสนุนองค์กรวัดก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนั่นเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างด้านไหวพริบและประสิทธิภาพพิเศษของผู้นำ ที่สมควรที่จะต้องมีเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าผู้นำได้รับหน้าที่ และทำหน้าที่ได้ดี ทั้งยังมีประสิทธิภาพแล้ว ทุกอย่างที่เป็นตัวขับเคลื่อนและเป็นตัวประกอบของหมู่คณะ ย่อมจะต้องเกิดมีการเคลื่อนไหวและผลักดันไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างสมเหตุที่ควรจะเป็นได้ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งเป็นเสมือนต้นทุนการขับเคลื่อนคอยสนับสนุนให้องค์กรผู้ร่วมพัฒนาวัดโดยรวม ให้เป็นไปในสภาพที่พร้อมและสมบูรณ์เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังทั้งด้านกายภาพและกำลังใจ แต่ทั้งนี้ คุณสมบัติของสมาชิกผู้ร่วมพัฒนาวัดจะต้องมีการวางแผนทัศนคติ ให้มีแนวโน้มด้านการมีส่วนร่วมอย่างตรงไปตรงมาและรู้จักเรียนรู้จากผู้อื่น

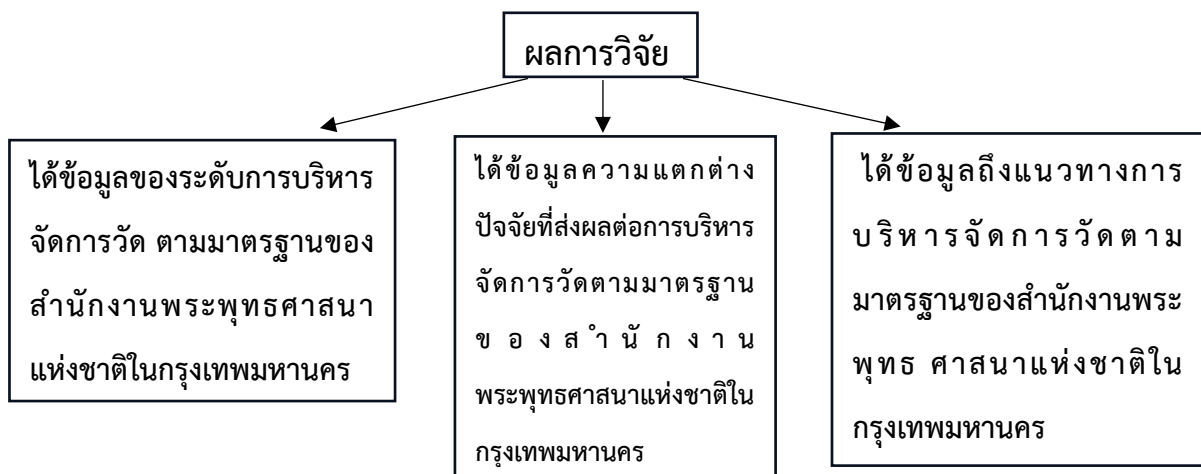
4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กรและด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีนัยยะเป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน มีกิจกรรมต่างๆในสังคมหลายอย่างร่วมกัน ซึ่งในการมีกิจกรรมนั้นจึง

ต้องมีการจัดสรรปันส่วนงานและหน้าที่ให้เป็นระบบอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้การทำกิจการใดๆ อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างสูงสุด เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ ผู้พาปฏิบัติ ผู้พาคิด เพื่อให้เกิดหลักประกันร่วมกัน เพื่อให้เกิดแนวทางเดินไปสู่การพัฒนาร่วมกัน ซึ่งในความเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณสมบัติภาวะความเป็นผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรมและซื่อสัตย์ มีความฉลาดและรอบรู้งาน อันจะเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือผู้บริหารขององค์กร และองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีย่อมสามารถบริหารจัดการและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้อย่างงดงาม ขณะที่องค์กรที่มีผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารงานในองค์กรนั้น ย่อมจะทำให้องค์กรล้มเหลวได้ ดังนั้นในการบริหารการจัดการองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชน หรือแม้แต่องค์กรภาคชุมชน ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีคือปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยที่ผู้นำสมัยใหม่จะต้องมีความคิดกว้างไกล ประเมินสถานการณ์โลกในบริบทรอบข้างอย่างเกาะติดสถานการณ์ เพราะในสภาพการพัฒนาของโลกสมัยใหม่ หลากหลายไปด้วยเทคโนโลยี เครื่องอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ความทันสมัยที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ และต้องปรับสภาพให้เข้ากับสภาพองค์กรของตนเองอย่างทันถ่วงที และทันเหตุการณ์ไม่เช่นนั้นแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรมีสภาพที่ตกยุคและล้าหลัง เชื่องช้ากว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งองค์กรจะเกิดการพัฒนาเจริญงอกงามไม่ได้เลย ถ้าหากโครงสร้างขององค์กรไม่มีความพร้อม พร้อม และแข็งแรงเพียงพอต่อการก้าวพัฒนาไปข้างหน้าในโลกยุคไอทีเพราะคู่แข่งในเวทีของโลกยุคสมัยใหม่มีอัตราการแข่งขันที่มีความสลับซับซ้อนอย่างหลากหลาย และปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรวัดหรือองค์กรทางศาสนา คงจะไม่มีอะไรสำคัญไปกว่าคุณภาพของบุคลากรในองค์กร และยังมีองค์ประกอบทางด้านอื่นๆ อีกด้วย เช่น ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากร และด้านบุคลากร ซึ่งองค์กรจัดเป็นหน่วยงานทางสังคมที่มีเกิดขึ้นทั้งทางการถือกำเนิดตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น โดยเฉพาะองค์กรที่มนุษย์สร้างขึ้นมักเป็นองค์กรที่ใหญ่โต มีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก การบริหารองค์กรระดับที่มีขนาดใหญ่ซึ่งมีความสลับซับซ้อนมาก จะต้องมีการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง อย่างมีระบบเพื่อให้เกิดการปรับตัวตามสภาวะสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบข้างและเพื่อความเจริญมั่นคงและคงอยู่ขององค์กรสืบต่อไป นอกจากนี้การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญขึ้น ถือได้ว่าเป็นเทคนิคขั้นสูงอย่างหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรอย่างมาก ซึ่งในการพัฒนาองค์กรวัดนั้น

ก็จะต้องมีการพิจารณาการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรวัดด้วย เพราะการพัฒนาจะต้องเผชิญกับการเมืองที่ผันแปรเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัญหาด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัญหาด้านวัฒนธรรมของสังคม หรือประเทศ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม หรือการกระทบสิทธิส่วนบุคคลของคนจึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นเหล่านี้ด้วย โดยที่การพัฒนาขององค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากสังคม ชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย ในการพัฒนาสังคมในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสังคมใดจะขาดเสียไม่ได้เลย คือการสนับสนุน ส่งเสริมจากสังคมโดยรวมหากขาดการสนับสนุน และความร่วมมือแล้วองค์กรนั้นๆ อาจเกิดการสะดุดหยุดชะงักการพัฒนาลงได้ สถาบันวัดก็เช่นเดียวกัน วัดในพระพุทธศาสนาจะเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งทางกายภาพและชีวภาพได้นั้น สิ่งที่จะขาดเสียมิได้เลยนั้น ก็คือแรงสนับสนุนทางสังคมโดยเฉพาะการสนับสนุนสังคมระดับภาคชุมชน ระดับภาครัฐ และระดับภาคเอกชน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับวัดทั้งยังคอยประสานสัมพันธ์ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันตลอดมา ผู้นำวัดหรือชุมชนจะต้องประสานความร่วมมือกันอย่างเอาใจใส่ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ และร่วมใจกันลงมือทำและพัฒนาสถาบันวัดให้เจริญรุ่งเรืองทันยุคทันสมัยเป็นที่นิยมเข้ากับกาลเวลา อันจะเป็นที่ยอมรับละเป็นประโยชน์กับสังคมชาวพุทธโดยรวม ซึ่งคุณลักษณะของแรงสนับสนุนทางโครงสร้าง คือ การสนับสนุนจะเกิดจากเครือข่ายโดยรวม ขนาดและความหนาแน่นของเครือข่าย ความถี่ของการติดต่อ ระยะเวลาที่มีความสัมพันธ์กัน รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจำนวนของความสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งคุณลักษณะของแรงสนับสนุนตามการทำหน้าที่ของบุคคลในสังคม หมายถึง การที่เครือข่ายทางสังคมได้ให้การสนับสนุนบุคคลในลักษณะของการกระทำ โดยบุคคลนั้นรับรู้ที่ตนเองได้รับการสนับสนุนที่มีปริมาณมากเพียงพอกับความต้องการของตนทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยปกติกลุ่มทางสังคมจัดแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิและกลุ่มทุติยภูมิ กลุ่มปฐมภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนมและมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นการส่วนตัวสูงกลุ่มนี้ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ส่วนกลุ่มทุติยภูมิ เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์ตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของบุคคลในสังคมกลุ่มนี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่นๆ ซึ่งในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่ามีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมนั้นมีทั้งแหล่งปฐมภูมิ และแหล่งทุติยภูมิ แรงสนับสนุนจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการสนับสนุนและพฤติกรรมการผลักดันตนเอง เมื่อไปสู่การพัฒนาศักยภาพในความคาดหวังที่ตนต้องการของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงสนับสนุนทางอารมณ์ จาก

ผู้ใกล้ชิดสนิทสนม ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งทุติยภูมิถือว่าเป็นผู้ให้บริการทางสังคมและบุคลากรอื่นๆ เช่น ครู พระ ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งมีความสำคัญในการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโดจิ โนสุ (Dhogi Nozhu, 2009) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา: ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดสงขลาจากการวิจัย พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา คือ การอบรมให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและศีลธรรมแก่ประชาชน บทบาทที่ปฏิบัติรองลงมา คือ การอบรมให้เกิดความรู้ในพิธีกรรมต่างๆ แม้แต่การเข้าไปสอนในโรงเรียนก็เป็นการเข้าไปช่วยเผยแผ่หลักธรรมทางศาสนาอีกทางหนึ่ง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ระดับปัจจัยด้านการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้านภาวะผู้นำด้านองค์กรและด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยด้านองค์กร สามารถทำนายระดับการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติร่วมกันได้ ร้อยละ 76.80

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กรและด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาวัด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ปัจจัยพื้นฐานของเจ้าอาวาส

1.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เจ้าอาวาสให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการวัด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ในส่วนของการปกครองและการประชุมคณะสงฆ์ประจำปี ของจังหวัด ควรมีการวางนโยบายการใช้เทคโนโลยีของทุกวัด ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อรับข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ และเพื่อให้ทุกวัดได้ปรับตัวอย่างทั่วถึง จึงควรจัดทำการศึกษาถึงบทบาทการรับเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในงานบริหารเชิงพุทธ

1.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการประเมินศักยภาพและประสิทธิภาพผลงานจากการปฏิบัติงานของวัด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดขึ้นไว้ นับเป็นการถ่ายทอดเชื่อมต่อกับความต้องการขององค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานของพระสงฆ์แต่ละบุคคล และเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่จะทำให้เจ้าอาวาสได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเจ้าอาวาสและผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าอาวาสและพระสงฆ์

1.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาครัฐให้การสนับสนุนวัดด้านงบประมาณ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ทั้งนี้ เนื่องจากกระทรวงมหาดไทยได้รับแจ้งจากหน่วยงานตรวจสอบ ซึ่งได้มีข้อทักท้วงถึงการตั้งงบประมาณอุดหนุนให้แก่วัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งว่าเป็นโครงการที่ไม่ใช่ภารกิจที่อยู่ใน

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวัดยังไม่มีระเบียบหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการควบคุมการใช้จ่ายเงินอุดหนุนที่ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้วัดได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเพิ่มขึ้นวัดควรมีโครงการใช้เงินที่เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

1.2 การบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.2.1 ด้านสาธารณูปการ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและไวยาวัจกรเพื่อดูแลและร่วมพัฒนา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีกลุ่มผู้ร่วมพัฒนาฝ่ายฆราวาสและส่วนอื่นได้มีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด แทนที่ผู้ร่วมพัฒนาจะคอยรับนโยบายจากเจ้าอาวาสอย่างเดียวซึ่งเป็นความคิดที่ไม่หลากหลาย จึงควรจัดทำการศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมวางแผนนโยบายการบริหารจัดการวัดในแนวร่วม เพื่อวัดระดับความต้องการของสังคมโดยส่วนมาก

1.2.2 ด้านการปกครอง พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการประชุมบุคลากรวางแผนงาน เพื่อพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นและความมีใจใฝ่ต่อแนวทางวัดผลของเนื้องานของวัดตนเอง จึงควรจัดทำการศึกษาโดยให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาวัดที่มีวาระการประชุมประจำเดือนตลอดทั้งปีพร้อมทั้งการประเมินผลงานอย่างจริงจัง

1.2.3 ด้านการศาสนศึกษา พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดห้องสมุดหรือศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับพระพุทธ ศาสนาภายในวัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ความไม่เป็นที่เข้าใจหรือดึงดูดใจและหนังสือของวัดมีสภาพเก่าไม่ทันสมัย และเพื่อให้ทันสมัยขึ้นควรจัดให้มีการนำหนังสือสมัยใหม่เข้ามาทั้งมีการบริการด้วยระบบสารสนเทศในแนวสมัยใหม่ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต และเครื่องอำนวยความสะดวกด้านถ่ายเอกสารไว้คอยบริการ จึงควรจัดทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจด้านห้องสมุดประจำวัดเพื่อค้นหาค่าสถิติที่คนส่วนมากต้องการแล้วนำมาประเมินแผนพัฒนา

1.2.4 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมกองทุนเพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับประชาชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ควรมีความจริงจัง ตรงไปตรงมาหากมีนวัตกรรมด้านศิลปะและอาชีพใหม่ๆเข้ามาในชุมชน ควรมีการกระจายข่าว กระจายงายอย่างเป็นธรรม ไม่มีการ

เลือกเจาะจงเฉพาะญาติพี่น้องหรือคนที่ตนคุ้นเคย จึงควรจัดทำการศึกษาด้านความโปร่งใส และเกณฑ์การกระจายสิทธิอยู่ร่วมในชุมชนอย่างมีหลักเกณฑ์

1.2.5 ด้านการเผยแผ่ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการเผยแผ่ ข้อมูลข่าวสาร หรือสาระธรรมอันดีงามทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการรณรงค์ให้ผู้อุปถัมภ์พิเศษให้มามีส่วนร่วมในการร่วมสนับสนุนทุน ทางด้านการรณรงค์ ด้านข่าวทางสาระธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยใช้กลยุทธ์เชิญชวนว่าการ ทำบุญทางด้านการกระจายข่าวนี้ ก็มีความสำคัญมากไม่ต่างไปจากการถวายทานและร่วม บริจาคสร้างถาวรวัตถุในด้านอื่น ฉะนั้น จึงควรจัดทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ กระทำบุญและความดีที่หลากหลาย โดยเน้นด้านอาสาเพื่อการปกป้องพระพุทธศาสนา

1.2.6 ด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการสร้างเครือข่าย แนวนร่วมอาสาสมัคร จิตอาสา เพื่อคอยส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ที่มีความโดดเด่นด้านมีใจเฝ้าปกป้องรักษาศักดิ์ต่อพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นตัวอย่างและให้กำลังใจ กระตุ้นให้ประชาชนทุกภาคส่วนมองเห็นความจำเป็นและความสำคัญในการช่วยกันร่วม ปกป้องพระพุทธศาสนา โดยให้ประชาชนมีความใส่ใจ รู้สึกสำนึกในความเป็นชาวพุทธ และเป็น การให้กำลังใจผู้ที่ทำความดีในวิถีทางแห่งชาวพุทธอย่างไม่ควรมองข้าม จึงควรทำการศึกษา เพื่อประเมินถึงความใส่ใจร่วมรับผิดชอบและใจเฝ้าปกป้องของพุทธศาสนิกชนไทย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงอิงกลุ่ม และการร่วม ประเมินความคุ้มค่าในก่อสร้าง และเล็งเห็นประโยชน์จริงของการพัฒนาด้านกายภาพของวัดใน กรุงเทพมหานครเชิงรูปธรรมโดยการเทียบเคียงการบริหารจัดการวัดอย่างได้มาตรฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาถึงการประเมินถึงมวลความรู้ทางศาสนาโดยรวมของ พุทธศาสนิกชน ในกรุงเทพมหานครเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพของบุคลากรด้านพระพุทธศาสนา ว่ามีผลสัมฤทธิ์ ที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้โดยสถิติ ไม่ใช่เพียงความคิดแบบคาดการณ์ซึ่ง ผลที่สัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งประชาชนชาวพุทธได้รับและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็น ปกติวิสัยโดยตัดความเป็นหลักการออกไปบางส่วน

2.3 ควรมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของปัจจัยด้านผู้นำและด้านการ สนับสนุนทางสังคม อย่างละเอียดเชิงลึกต่อวัดที่มีบริบทที่มีความใกล้เคียงกัน รวมถึงภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- บัญญัติ บรรพบุรุษ. (2552). การปฏิบัติตามบทบาทของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัด จังหวัดอ่างทอง. ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญมา คุณสมปนโน. (2548). คู่มือพระอุปัชฌา. กาญจนบุรี: ธรรมเมธี.
- พระณัฐธิน จินตนา. (2553). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส และของผู้นำชุมชนต่อการบริหารจัดการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนวัดหน้าพระธาตุและชุมชนวัดกลาง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระมหากิตติทัศน์ นามนท. (2554). การศึกษารูปแบบการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในจังหวัดอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พระมหาพรประสงค์ พุทธจันทร์. (2549). บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระมหาสมพร มีชัย. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครปฐม. ใน สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาเสกสรรค์ แก้วทรัพย์. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาวัดในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ.
- พระวิรุติ สานนท์. (2556). การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวัดหนองพลวง ตำบลลำดวน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- พระสุวัฒน์ สุวทมนโน. (2556). บทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัลลภ เดชไผ่. (2552). แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุขด้วยหลักพุทธธรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานพระพุทธศาสนา. (2554). รายงานการประชุมคณะกรรมการ ฝ่ายบูรณะและพัฒนา วัดกองพุทธศาสนสถาน พ.ศ. 2554, ครั้งที่ 2/2554. 8 มิถุนายน 2554.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). ข้อมูลพระสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- Dhogi Nozhu. (2009). Social Science for Development. New York: American Book Company.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement. Boston: Houghton Mifflin.

การนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ใน อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม*

AN APPLICATION OF GHARAVASA-DHAMMAS IN LIVES OF PEOPLE IN AMPHAWA DISTRICT SAMUTSONGKHRAM PROVINCE

ณัฐวรรณ แก้วพานิช¹, พระศรีวินยาภรณ์² และ พระมหาวิโรจน์ กุตตวิโร³

Nutsavan Kaewpanich¹, Phrasrivinayaphon² and PhramahaViroj Guttaviro³

¹⁻³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻³Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: nutsavan.kaewpanich@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม 2) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีตัวแปรอิสระต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 375 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-Way ANOVA) เมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่ จะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อเสนอแนะใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 22 August 2024; Revised 14 September 2024; Accepted 26 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ตอบแบบสอบถามมีการนำหลักขรรวาศธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักขรรวาศธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักขรรวาศธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักขรรวาศธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านสัจจะ ตั้งใจทำจริงในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พูดตามข้อเท็จจริง พูดด้วยความจริงใจเสมอ 2) ด้านทมะ คิดถึงความจำเป็นในการประกอบอาชีพ คิดก่อนพูด เพื่อให้คนอื่นสบายใจ ตระหนักในการใช้ของที่เป็น 3) ด้านขันติ มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ ยับยั้งอารมณ์ของตนเอง ฝึกความอดทนในการทำงาน 4) ด้านจาคะ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเมตตา เสียสละเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนรอบข้าง

คำสำคัญ : หลักขรรวาศธรรม; ประชาชนในอำเภออัมพวา; จังหวัดสมุทรสงคราม

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) to study the application of Itthibat 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students, Nonthaburi 2) to compare the application of Itthibat 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students. Nonthaburi with different genders, average grades, educational levels, 3) to study suggestions on the application of Itthibat 4 in learning at Bodindecha (Sing Singhaseni) School, Nonthaburi. The sample group were students of Bodindecha (Singha) School. Singhaseni), Nonthaburi, totaling 234 people. The sample size was determined by using the Krejcie and Morgan table using simple random sampling by drawing lots. The research tools were questionnaires. There were 2 types of

statistics used in data analysis: descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, namely t-test and t-test. One-way variance test (F-test or One-Way ANOVA) when finding individual differences. The mean difference analysis will be done in pairs. by Scheffe's method (Post Hoc), using data analysis and computer processing, statistical package. The recommendation section is used to analyze the content.

The results of the study were found that: 1) Students at Bodindecha (Sing Singhaseni) School, Nonthaburi have applied the main Iddhibata 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students in Nonthaburi as a whole All 4 aspects are at a moderate level. When separated into each aspect, it was found that the chanta aspect was at a high level, the viriya aspect, the chitta aspect, and the vimangsa aspect. Moderate. 2) The comparative results showed that the students of Bodindecha (Sing Singhaseni) School, Nonthaburi with gender, grade point average, and educational grade level. There is an application of the power of power 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students in Nonthaburi as a whole were not significantly different at the .05 level. 3) The students of Bodindecha (Sing Singhaseni) School, Nonthaburi gave suggestions on the application of Iddhibata 4 in learning for the students of Bodindecha (Sing Singhaseni) School, Nonthaburi. The suggestions were as follows: of learning Satisfaction with one's own learning and considering learning with reasons and results. Committed to learning. 3) On the side of Chitta, they are responsible for their own learning. Attentive and concentrated in learning and thinking before doing, doing with wisdom and 4) Wimansa, ponder, consider, find out more have a commitment to study and know how to review what has been learned in the past.

Keywords: Feasibility study; Investment in Apartment; Rayong Province

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันเป็นสังคมที่เห็นคุณค่าทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจ ยิ่งพัฒนาไปเท่าใด จะยิ่งเกิดปัญหาจากการพัฒนาเท่านั้น ยังมีวัตถุนิยมความต้องการมากเท่าใดยิ่งไม่รู้จักอ้ม ไม่รู้จักพอ คนไทยในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีปัญหาด้านจิตเกิดขึ้นมากมาย เช่น มีพฤติกรรมแสดงออกที่รุนแรง ขาดเมตตา ทั้ง ๆ ที่พระพุทธศาสนาสอนว่า เมตตาธรรมเป็นเครื่องค้ำจุนโลก ทำให้คนไทยยุคใหม่ตกเป็นทาสของประเทศทุนนิยมที่ผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคมาเป็นเหยื่อล่อ ทำให้มนุษย์เกิดกิเลสอยากมีอยากได้ สนับสนุนให้เกิดค่านิยมบริโภคผ่านสื่อต่าง ๆ โดยปราศจากการควบคุม เมื่อเกิดความอยากมี อยากได้

วิถีชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นสังคมเมืองแบบพื้นบ้าน ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ มีความผูกพันในคุณธรรมและจริยธรรมตั้งมั่นในพระพุทธศาสนา แต่ก็ยังมีประชาชนในบางกลุ่มที่ยังประพฤติดนที่ขาดศีลธรรมและคุณธรรมและในขณะเดียวกันก็ยังมีกลุ่มคนที่มีการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและเห็นประโยชน์ของตนเองมาก่อนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม การเอารัดเอาเปรียบ ความเห็นแก่ตัว ขาดความอดทนอดกลั้นต่างคนต่างอยู่ ไม่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ครอบครัวขาดการดูแลเอาใจใส่บุตรหลาน ทำให้เกิดปัญหาครอบครัวแตกแยก เป็นเหตุให้เกิดปัญหาทางสังคม ซึ่งอาจจะทำให้สังคมขาดความสงบสุข และทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมนั้นไม่พบกับความสุข (มิตชน, 2545) สภาพปัญหาในสังคมดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยว่า ประชาชนมีการนำหลักธรรมทางศาสนามาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหารธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อใช้ในการครองเรือน การทำงาน การใช้ชีวิตอย่างมีศักยภาพสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี พัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติได้

ดังนั้น ด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา ที่ถูกต้องตามหลักธรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับสังคมไทย เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชน และความเป็นอยู่ของประชาชนในอำเภออัมพวาเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในอำเภออัมพวาและสนับสนุนแนวทางที่ถูกเพื่อความสุข และความสำเร็จของประชาชนในอำเภออัมพวาสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีตัวแปรอิสระต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1) ประชากร ได้แก่ ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 15,000 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (สงศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 113) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน
- 3) การสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภออัมพวา จำนวน 5 ท่าน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ เทคนิคการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic random sampling) คือ เป็นการสุ่มตัวอย่างเมื่อประชากรมีลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ลักษณะของประชากรมีการเรียงลำดับหมายเลข ไว้แล้วการสุ่มจึงสามารถทำอย่างเป็นระบบ โดยการหารด้วยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน เพื่อหาช่วงห่างของการสุ่ม

ได้เท่ากับ 3.75 จึงใช้ 4 เป็นช่วงของการเลือกไปทำจนครบ 375 คน โดยการแจกแบบสอบถามกับประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จนได้ตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 375 คน

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง เพื่อศึกษาหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของ

ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์ประชาชนโดยใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ประชาชนเหล่านั้นด้วยตัวเอง

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี
- 2) เป็นประชาชนใน อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
- 3) เป็นผู้ไม่มีอคติในการที่จะให้ข้อมูลทางด้านพระพุทธศาสนา

จากเกณฑ์ในการคัดเลือกประชาชนนั้น ประชาชนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดตั้งแต่ 2 ข้อ เป็นต้นไป หรือมากกว่าก็ได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 40 ข้อ ใน 4 ด้าน ๆ 10 ข้อ ดังนี้ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ ด้านจาคะ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมเพื่อศึกษาหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Opened form)

แบบสัมภาษณ์

รูปแบบการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ข้อมูลการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยการเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในระหว่างช่วง 1.00 ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 ไปทำการทดลองใช้กับประชาชน (Try Out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือประชาชนในอำเภอมัฒนา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.963

แบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยเพื่อศึกษาหลักทฤษฎีมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภอมัฒนา จังหวัดสมุทรสงครามกำหนดนิยามศัพท์ตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นกรอบกำหนดการสร้างแบบสัมภาษณ์ สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา นำแบบสัมภาษณ์ตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะด้านต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับงานวิจัยที่ต้องการทราบข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานไปยังผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอมัฒนา จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามในวันหยุดราชการด้วยตัวเอง โดยให้อธิบายการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจก่อนลงมือตอบแบบสอบถาม หลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบจำนวน 375 ฉบับตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมกลับคืนมาตรวจสอบแบบสอบถามที่เก็บคืนมาว่า แบบสอบถามมีความพร้อมสมบูรณ์หรือไม่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ขอความร่วมมือในการขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภอมัฒนา จำนวน 5 ท่านโดยสรุปกรอบ

แนวคิดการนำหลักขรรวาทธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน และอธิบายสาระสำคัญ เพื่อการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลการนำหลักขรรวาทธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปรผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปรความหมายของเบสต์ (Best) วิเคราะห์ข้อมูลการนำหลักขรรวาทธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม กับข้อมูลทั่วไปด้านเพศ ใช้การทดสอบค่า (t-test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffc') ผลการรวมรวมข้อเสนอแนะการนำหลักขรรวาทธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยแจกแจงความถี่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการนำหลักขรรษาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 อายุระหว่าง 42 – 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 อายุระหว่าง 34 – 41 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 อายุระหว่าง 26 – 33 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และอายุระหว่าง 18 – 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ประถมศึกษา จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 ปริญญาตรี/สูงกว่าจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 อาชีพอื่น ๆ จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 ทำสวน/เกษตรกร จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 เจ้าของธุรกิจ/ค้าขาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ระหว่าง 20,001 – 50,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และระหว่าง 50,001 – 100,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนำหลักขรรษาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์การนำหลักขรรษาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีการนำหลักขรวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวม

การนำหลักขรวาสธรรมมาใช้	ระดับการนำไปใช้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านสัจจะ	3.93	0.75	มาก
ด้านทมะ	3.72	0.75	มาก
ด้านขันติ	3.68	0.73	มาก
ด้านจาคะ	3.65	0.76	มาก
รวม	3.74	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จะมีการนำหลักขรวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสัจจะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทมะ และด้านจาคะ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับการนำหลักขรวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวม

การนำ						
หลักขรรวรสรรรมา	ss	df	ms	S.D.	F	Sig
ใช้						
ด้านสัจจะ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	3.72	0.76	17.475	0.000
	5,001 - 10,000 บาท	151	3.62	0.80		
	10,001 - 20,000 บาท	113	4.20	0.49		
	20,001 - 50,000 บาท	66	4.24	0.68		
	50,001 - 100,000 บาท	2	5.00	0.00		
ด้านทมะ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	3.56	0.70	27.948	0.000
	5,001 - 10,000 บาท	151	3.33	0.73		
	10,001 - 20,000 บาท	113	4.06	0.50		
	20,001 - 50,000 บาท	66	4.09	0.74		
	50,001 - 100,000 บาท	2	5.00	0.00		
ด้านขันติ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	3.50	0.73	22.53	0.000
	5,001 - 10,000 บาท	151	3.35	0.72		
	10,001 - 20,000 บาท	113	3.95	0.52		
	20,001 - 50,000 บาท	66	4.04	0.68		
	50,001 - 100,000 บาท	2	5.00	0.00		
ด้านจาคะ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	3.53	0.77	22.073	0.000
	5,001 - 10,000 บาท	151	3.29	0.75		
	10,001 - 20,000 บาท	113	3.96	0.53		
	20,001 - 50,000 บาท	66	3.96	0.70		
	50,001 - 100,000 บาท	2	5.00	0.00		

*Sig.<.05

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จะมีการนำหลักขรรวรสรรรมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัด

สมุทรสงคราม โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ

ข้อเสนอแนะ และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบกาบรรยาย ดังในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านสัจจะ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1) ตั้งใจทำจริงในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	121
2) พุดตามข้อเท็จจริง	73
3) พุดด้วยความจริงใจเสมอ	64
รวม	258

จากตาราง 3 พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านสัจจะ พบลักษณะคล้ายกันโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความถี่มากที่สุด คือ ตั้งใจทำจริงในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ พุดตามข้อเท็จจริง และน้อยที่สุด คือ พุดด้วยความจริงใจเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของ ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านทมะ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1) ตระหนักในการใช้ของที่จำเป็น	81
2) คิดถึงความจำเป็นในการประกอบอาชีพ	94
3) คิดก่อนพูด เพื่อให้คนอื่นสบายใจ	83
รวม	258

จากตาราง 4 พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านทมะ พบลักษณะคล้ายกันโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความถี่มากที่สุด คือ คิดถึงความจำเป็นในการประกอบอาชีพ รองลงมา คือ คิดก่อนพูด เพื่อให้คนอื่นสบายใจ และน้อยที่สุด คือ ตระหนักในการใช้ของที่จำเป็น ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของ ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านขันติ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1) ฝึกความอดทนในการทำงาน	68
2) ยับยั้งอารมณ์ของตนเอง	94
3) มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ	96
รวม	258

จากตาราง 5 พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านขันติ พบลักษณะคล้ายกันโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความถี่มากที่สุด คือ มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ รองลงมา คือ ยับยั้งอารมณ์ของตนเอง และน้อยที่สุด คือ ฝึกความอดทนในการทำงาน ตามลำดับ

**ตารางที่ 6 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของ
ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านจาคะ**

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเมตตา	107
2) เสียสละเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่น	83
3) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนรอบข้าง	68
รวม	258

จากตาราง 6 พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านจาคะ พบลักษณะคล้ายกันโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความถี่มากที่สุด คือ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเมตตา รองลงมา คือ เสียสละเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่น และน้อยที่สุด คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนรอบข้าง ตามลำดับ

บทสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภออัมพวา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภออัมพวา จำนวน 5 ท่าน เกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ท่านที่ 1 นายอำเภออัมพวา ได้ให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ว่า ด้านสัจจะ ในบางตำบลมีการตั้งกลุ่ม สจจ.ออมทรัพย์ เพื่อประโยชน์ในการเก็บออม ลดหนี้ภาคครัวเรือน ทำให้ทราบรายรับ รายจ่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อยู่ได้ไม่ลำบาก ด้านทมะ ประชาชนในพื้นที่มีการนำหลักธรรม/ ปฏิบัติธรรมในวันธรรมสวนะ หรือวันสำคัญในพื้นที่อยู่เสมอ ด้านขันติ ประชาชนส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร บำรุงรักษาพืชผลทางการเกษตรด้วยความตั้งใจ ประพฤติอยู่ในศีลธรรม ด้านจาคะ ทุกตำบลมีการจัดกิจกรรม “ลงแขก ลงคลอง” เพื่อร่วมกำจัดสิ่งกีดขวางทางน้ำ/ ผักตบชวา ในการช่วยสัญจรทางน้ำ สะดวกขึ้น

ท่านที่ 2 นายกเทศมนตรีตำบลอัมพวา ได้ให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ว่า ด้านสัจจะ ประชาชนมีการดำรงในสัจจะ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อกัน และช่วยเหลือญาติ มิตรสหาย และครอบครัว ด้านทมะ ประชาชนรู้จักข่มจิตใจตนเอง รู้จักปรับตัว ไม่ทะเลาะกัน อดภัยให้กันทั้งกับเพื่อนบ้าน มิตรครอบครัว ด้านขันติ ประชาชนมีความอดทนอดกลั้น ฝ่าฟันปัญหา อุปสรรคในการดำเนินชีวิต ด้านจาคะ ประชาชนมีความเสียสละ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น และครอบครัว

ท่านที่ 3 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยี่สาร ได้ให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ว่า ด้านสัจจะ ประชาชนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ต่อคำพูดและการกระทำซึ่งกันและกัน ด้านทมะ ประชาชนรู้จักข่มจิตใจตนเอง ระงับอารมณ์ในการทำงานกับบุคคลหุนหันมาก ด้านขันติ ประชาชนมีความอดทนอดกลั้นในการประกอบอาชีพ ด้านจาคะ ประชาชนมีจิตใจเสียสละ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับชุมชน

ท่านที่ 4 กำนันตำบลยี่สาร ได้ให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ว่า ด้านสัจจะ ประชาชนมีความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง มีความสุจริตในการดำเนินชีวิต ด้านทมะ ประชาชนมีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ให้มีความก้าวหน้าในชีวิต และพยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ด้านขันติ ประชาชนมีความตั้งใจในการทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร และอดทนเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ด้านจาคะ คนในชุมชนจะมีความเสียสละในเรื่องต่าง ๆ มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ท่านที่ 5 ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2 ตำบลยี่สาร ได้ให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ว่า ด้านสัจจะ ประชาชนมีความจริงใจซึ่งกันและกัน รักษาคำพูดของตนเอง ด้านทมะ ประชาชนมีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และพยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ด้านขันติ ประชาชนมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้า ตั้งใจทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้านจาคะ ประชาชนในชุมชนจะให้ความร่วมมือ เสียสละเวลามาช่วยงาน สละเวลาส่วนตนเพื่อส่วนรวมเสมอ

สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้ ด้านสัจจะ ในบางตำบลมีการตั้งกลุ่ม สจจ.ออมทรัพย์ เพื่อประโยชน์ในการเก็บออม ลดหนี้ภาคครัวเรือน ทำให้ทราบรายรับ รายจ่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อยู่ได้ไม่ลำบาก ดำรงในสัจจะ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อกัน และช่วยเหลือญาติ มิตรสหาย และครอบครัว มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ต่อคำพูดและการกระทำซึ่งกันและกัน ด้านทมะ ประชาชนในพื้นที่มีการนำหลักธรรม/ ปฏิบัติธรรมในวันธรรมสวนะ หรือวันสำคัญในพื้นที่อยู่เสมอ รู้จักข่มจิตใจตนเอง รู้จักปรับตัว ไม่ทะเลาะกัน อภัยให้กันทั้งกับเพื่อนบ้าน มิตร ครอบครัว ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ให้มีความก้าวหน้าในชีวิต และพยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ด้านขันติ ประชาชนส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร บำรุงรักษาพืชผลทางการเกษตรด้วยความตั้งใจ ประพฤติอยู่ในศีลธรรม มีความอดทนอดกลั้น ฝ่าฟันปัญหา อุปสรรคในการดำเนินชีวิต มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้า ตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้านจาคะ ทุกตำบลมีการจัดกิจกรรม “ลงแขก ลงคลอง” เพื่อร่วมกำจัดสิ่งกีดขวางทางน้ำ/ ผักตบชวา ในการช่วยสัญจรทางน้ำสะดวกขึ้น ความเสียสละ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น และครอบครัว มีความเสียสละในเรื่องต่าง ๆ มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อภิปรายผล

1 ผลการศึกษาวิเคราะห์การนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ผลการวิเคราะห์การนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ตอบแบบสอบถามมีการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีการนำหลักขรวาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสัจจะคือความซื่อสัตย์ ด้านทมะคือการปรับตัวเข้าหากัน ด้านขันติ คือ ความอดทนอดกลั้น และด้านจาคะคือ ความเสียสละ ซึ่งถือว่าประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ปฏิบัติตนอยู่ในหลักขรวาธรรม ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่สงบสุขและช่วยลดปัญหาของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ พระแก้ว อินทโชโต (ชัยชนะ) (2553) ได้ศึกษา “การ

บริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1” พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พระครูสิริวงศานุวัตร ฐานตโต (บุตรแสน) (2553) ได้ศึกษา “การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านสัจจะ พบว่า มีการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า ประชาชนในอำเภอลำดวน จังหวัดสมุทรสงคราม มีความจริงใจ มีความพอใจ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับ พระครูสิริวงศานุวัตร ฐานตโต (บุตรแสน) (2553) ได้ศึกษา “การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านสัจจะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสดงความยินดีและความเสียใจต่อประชาชนตามโอกาสและตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หาความเจริญก้าวหน้า และรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชน และสอดคล้องกับ พระสมทบ ธิรปัญญา (รุ่งมิตรจรัสแสง) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์” สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ของโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ ด้านจาคะ มากำหนดเป็นรูปแบบของโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวม คือ ด้านสัจจะ 1) เยาวชนควรพูดความจริง มีความซื่อสัตย์ซื่อตรงจริงใจ ต้องปฏิบัติตามที่พูด 2) เยาวชนต้องเป็นคนตรงเวลา ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด 3) เยาวชนต้องไม่พูดโกหกพ่อแม่ คุณครูอาจารย์ เพื่อนและผู้อื่น

2) ด้านทมะ พบว่า มีการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า ประชาชนในอำเภอลำดวน จังหวัดสมุทรสงคราม ต้องเป็นผู้รู้จักข่มใจตนเอง เพราะ

จะต้องได้รับการกระทำจากผู้ที่ไม่ชอบตน และรู้จักฝึกฝนตนเอง มีความกระตือรือร้นในการฝึกฝนตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ **จาสิตตำรวจณฐักดิ์ แสนสุข (2553)** ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักขรราวาสธรรม 4 : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” สรุปได้ว่า ความสำคัญของขรราวาสธรรมมีความสำคัญมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเกี่ยวกับเรื่องการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ทมะ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ การข่มใจ การปรับตัวการอยู่ร่วมกันในสังคมหรืออยู่กับคนที่เราทำงาน สอดคล้องกับ **อุดม จันทิมา (2549)** ทำการศึกษาเรื่องการใช้หลักพุทธธรรมเรื่องทมะในการพัฒนาเยาวชนไทยในปัจจุบัน พบว่า หลักทมะนั้นเป็นหลักปฏิบัติเพื่อการควบคุมตนขึ้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องอาศัยหลักการนี้ เพื่อมุ่งปฏิบัติพัฒนาตนในทุกกระบวนการพัฒนาด้านหลักพุทธศาสนา หากไร้ซึ่งการควบคุมตนหรือไม่มีหลักทมะแล้ว การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน เช่น การปฏิบัติตนตามแนวไตรสิกขา ก็อาจไร้ประโยชน์ เมื่อศึกษาวิเคราะห์เชิงลึก พบว่า หลักทมะมีความเชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนามนุษย์ตามหลักแห่งไตรสิกขา รวมถึงภาวนาด้วย เพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่ดีงาม ด้วยการแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา (ทุกข์) และเสริมสร้างพฤติกรรมให้มีศักยภาพที่ดีที่สุด (พ้นทุกข์) หลัก “ทมะ” จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นหลักปฏิบัติเพื่อฝึกปรือจิตใจให้สามารถควบคุมและยับยั้งการแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์และเพื่อฝึกฝนพัฒนาด้านการสร้างเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในอนาคต

3) ด้านขันติ พบว่า มีการนำหลักขรราวาสธรรมมาใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จะต้องเป็นผู้มีความอดทนอดกลั้นในปัญหาที่เกิดขึ้น และจะต้องแก้ปัญหานั้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระปัญญา ฐานิสโร (บุญโสม) (2560)** ได้ศึกษา “หลักขรราวาสธรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตตามพุทธปรัชญาเถรวาท” พบว่า การดำเนินชีวิตนั้นมีความสำคัญมากสำหรับมนุษย์เรา โดยต้องมีหลักหรือข้อปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และหลักนั้นก็ต้องเป็นหลักแห่งความดีงามที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดหมายในแต่ละขั้นได้ ซึ่งหลักนั้นก็คือ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ต้องเริ่มด้วยการศึกษาถึงหลักการดำเนินชีวิตที่ดีให้รู้ให้เข้าใจ และน้อมนำมาประพฤติปฏิบัติทางกาย วาจา ใจ ทำให้ชีวิตคู่ของผู้ครองเรือนมีความสงบสุขร่มเย็นตามสมควรแก่ขรราวาสวิสัย ผู้ครองเรือนจะต้องปฏิบัติตามหลักธรรมเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ มี 4 อย่าง คือ 1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อกัน 2) ทมะ การฝึกตน 3) ขันติ ความอดทนอดกลั้น 4) จาคะ การเสียสละ การแบ่งปัน มีน้ำใจ สอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ

4) ด้านจาคะ พบว่า มีการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า ประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ แบ่งปัน มีน้ำใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ **พระสมุห์สายัน จันทวนโณ (2545)** ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์จาคะในพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า จาคะ หมายถึง การสละหรือการบริจาค แบ่งปันความสุขให้แก่กัน ลักษณะของจาคะนั้นมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ สละวัตถุเป็นลักษณะรูปธรรม เป็นการสละทรัพย์สินภายนอก เช่น เงิน ทอง สิ่งของ และสละอารมณ์เป็นลักษณะนามธรรมเป็นการสละทรัพย์สินภายใน เช่น ความรักความปรารถนา ความหวังดี และกิเลส จาคะมี 5 ประเภท คือ การสละทรัพย์สิน บุตรธิดา ภรรยา อวัยวะ และชีวิตเป็นทานแก่ผู้อื่น จาคะอยู่ในระดับของบารมี มี 3 ระดับ คือ ระดับบารมี ระดับอุปัชฌายะ และระดับปรมาตบารมี หลักธรรมที่ส่งเสริมจาคะ คือ อโลภะ ความไม่โลภ, อโทสะ ความไม่ประทุษร้าย, อโมหะ ความไม่หลง, ศีล การสำรวมกาย วาจา, สัทธา ความเชื่อ, อุปสมะ ความรู้จักสงบใจ, เมตตา ความรัก, กรุณา ความสงสาร, มุทิตา ความพลอยยินดี ส่วนหลักธรรมที่เป็นปฏิปักษ์กับจาคะ คือ มัจฉริยะ ความตระหนี่, โลภะ ความโลภ, โทสะ ความประทุษร้าย และโมหะ และสอดคล้องกับ **พระทองชัย อภิขโย (ศิริเคน) (2560)** ได้ศึกษา “การพัฒนามนุษย์ตามหลักฆราวาสธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท” พบว่า พระพุทธศาสนามีคำสอนที่เป็นความจริงระดับสัจธรรม ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของพระพุทธเจ้าที่ทรงทดลองค้นคว้าหาความจริงด้วยพระองค์เอง และบรรลุผลในทางปฏิบัติ พระพุทธเจ้าทรงเป็นต้นแบบของการพัฒนาที่สูงที่สุด ฆราวาสธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาสธรรมสำหรับการครองเรือนหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ 4 ประการ ได้แก่ สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันเป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิดความไว้วางใจและไมตรีจิตสนิทต่อกัน, ทมะ คือ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ข่มใจระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกันรู้จักฝึกฝนปรับปรุงตนแก้ไขข้อบกพร่องปรับนิสัยและอหิงสาให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้, ขันติ คือ ความอดทนอดกลั้นต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย จาคะ คือ ความเสียสละความเผื่อแผ่แบ่งปันตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 375 คน ซึ่งเป็นประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า มีการนำหลักฆราวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่าประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักทวารวาสธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้ ด้านสัจจะ ตั้งใจทำจริงในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พุดตามข้อเท็จจริง และพูดด้วยความจริงใจเสมอ ด้านทมะ คิดถึงความจำเป็นในการประกอบอาชีพ คิดก่อนพูด เพื่อให้คนอื่นสบายใจ และ ตระหนักในการใช้ของที่จำเป็น ด้านขันติ มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ ยับยั้งอารมณ์ของตนเอง และฝึกความอดทนในการทำงาน และด้านจาคะ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเมตตา เสียสละเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนรอบข้าง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นว่า ด้านสัจจะ ในบางตำบลมีการตั้งกลุ่ม สจจ.ออมทรัพย์ เพื่อประโยชน์ในการเก็บออม ลดหนี้ภาคครัวเรือน ทำให้ทราบรายรับ รายจ่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อยู่ได้ไม่ลำบาก ดำรงในสัจจะ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อกัน และช่วยเหลือญาติ มิตรสหาย และครอบครัว มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ต่อคำพูดและการกระทำซึ่งกันและกัน ด้านทมะ ประชาชนในพื้นที่มีการนำหลักธรรม/ ปฏิบัติธรรมในวันธรรมสวนะ หรือวันสำคัญในพื้นที่อยู่เสมอ รู้จักข่มจิตใจตนเอง รู้จักปรับตัว ไม่ทะเลาะกัน อภัยให้กันทั้งกับเพื่อนบ้าน มิตร ครอบครัว ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ให้มีความก้าวหน้าในชีวิต และพยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ด้านขันติ ประชาชนส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพด้วยความอดทนขยันหมั่นเพียร บำรุงรักษาพืชผลทางการเกษตรด้วยความตั้งใจ ประพฤติอยู่ในศีลธรรม มีความอดทนอดกลั้น ฝ่าฟันปัญหา อุปสรรคในการดำเนินชีวิต มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้า ตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้านจาคะ ทุกตำบลมีการจัดกิจกรรม “ลงแขก ลงคลอง” เพื่อร่วมกำจัดสิ่งกีดขวางทางน้ำ/ ผักตบชวา ในการช่วยสัญจรทางน้ำสะดวกขึ้น ความเสียสละ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น และครอบครัว มีความเสียสละในเรื่องต่าง ๆ มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปผลเป็นข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ประชาชนมีการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างรอบด้าน และตระหนักรู้ถึงการใช้ความคิดมากกว่าความรู้สึก การใช้ปัญญา มากกว่าอารมณ์ให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้นำชุมชนควรมีบทบาทต่อการส่งเสริมการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

- จำลองคำตรวจฉบับที่ ๕๕๕๕. (๒๕๕๕). การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักธรรมาธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาสมุทรราชวิทยาลัยมูลนิธิ. (๒๕๕๒). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาสมุทรราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ พิมพ์เนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๐๐ ปี แห่งพระราชวงศ์จักรี กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาสมุทรราชวิทยาลัย.
- หนังสือพิมพ์มติชน. (๒๕๕๕). คอลัมน์ประชาชน.
- พระแก้ว อินทโชโต (ชัยชนะ). (๒๕๕๕). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาธรรม ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสมุทรราชวิทยาลัย.

- พระครูสิริวงศานุวัตร ฐานตโต (บุตรแสน). (2553). การนำหลักขรวาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ. ใน วิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระทองชัย อภิขโย (ศิริเคน). (2560). ศึกษาการพัฒนาคนุขยตามหลักขรวาธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระปัญญา ฐานิสสร (บุญโสม). (2560). ศึกษาหลักขรวาธรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตตามพุทธปรัชญาเถรวาท. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระสมทบ ธิรปญโญ (รุ่งมิตรจรัสแสง). (2554). ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักขรวาธรรม 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุทรสาย์ณ จันทวนโณ (หม้อกรอง). (2545). การศึกษาวิเคราะห์เจาะคะในพระพุทศาสนาเถรวาท. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุดม จันทิมา. (2549). การใช้หลักพุทธธรรมเรื่องทมะในการพัฒนาเยาวชนไทยในปัจจุบัน. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Kauffman, Stuart. The Adjacent Possible : A Talk with Stuart Kauffman.
- Walker, Martin G. (2006.). LIFE! Why We Exist...And What We Must Do to Survive (Book Page) (Web Site), Dog Ear Publishing.

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*

GUIDELINES FOR ORGANIZATIONAL HEALTH DEVELOPMENT OF SCHOOL UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE, AREA 1

วรรณิษา ธาระมัต¹ และ พรเทพ ฐัฒณ²

Wannisa Taramat¹ and Pornthep Ruphan²

¹⁻²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: nuipootmum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธีประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการจำนวน 206 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน นักวิชาการจำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ปัจจุบันสุขภาพองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับต่ำสุดและมีปัญหาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน

* Received 18 August 2024; Revised 25 August 2024; Accepted 23 October 2024

พบว่า ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยเป็นอันดับต่ำสุด 2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สถานศึกษาควรนำแนวทางดังต่อไปนี้ไปปฏิบัติแบ่งเป็นรายด้านดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีทั้งสิ้น 4 รายการปฏิบัติ ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 3 รายการปฏิบัติ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 3 รายการ ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม มีทั้งสิ้น 5 รายการปฏิบัติ ด้านที่ 5 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 4 รายการ ด้านที่ 6 ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน มีรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 3 รายการ

คำสำคัญ : สุขภาพองค์การ , สถานศึกษา , โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) Examine the current state and organizational health issues in educational institutions under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1; and 2) Propose development strategies for improving the organizational health of these institutions. The research methodology employs a mixed-methods approach, including: 1) Quantitative research, which involved data collection using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. The sample consisted of 206 participants, including school administrators and academic teachers, selected through stratified random sampling. Data was analyzed using basic statistics such as mean and standard deviation; and 2) Qualitative research, which involved in-depth interviews with key informants, including 6 school directors and 2 academic experts, selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using content analysis methods.

The findings indicate that: 1. Currently, in the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1, the organizational health of educational institutions varies by aspect. In terms of shared goals, the average rating is high,

indicating it as the strongest area. Conversely, innovation in work practices has the lowest average rating and is considered a major organizational health issue. In terms of specific problems, innovation in work practices has the highest average rating, while shared goals has the lowest average rating. 2. To improve organizational health, the following development strategies are recommended for educational institutions: Aspect 1: Shared Goals 4 action items Aspect 2: Effective Communication 3 action items Aspect 3: Appropriate Resource Management 3 action items Aspect 4: Teamwork 5 action items Aspect 5: Work Motivation 4 action items Aspect 6: Innovation in Work Practices 3 action items

Keywords: Organizational Health, Educational Institutions, Primary Schools

บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่หลายประการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและนักเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเต็มที่ สถานศึกษามีหน้าที่ในการให้การศึกษาและการสอนที่มีคุณภาพสูง (พรบ. ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทั่วไป รวมถึงกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการวิเคราะห์ข้อมูล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน เช่น จรรยาบรรณ คุณลักษณะทางสังคม และทักษะการประสานงาน ทั้งนี้สถานศึกษามีหน้าที่ในการสนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมและทักษะทางสังคม การมีสุขภาพองค์กรที่ดีของสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดของการจัดการศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น เพราะมีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของการมีสุขภาพองค์กรที่ดี เพราะสภาพปัญหาในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษามีผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา เนื่องมาจากการที่นโยบายทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมการให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และรับมือกับสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานในระบบสถานศึกษา ความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพองค์กรที่ดีต้องมีบริหารงานด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานทรัพยากรอย่างเหมาะสมมี

การทำงานเป็นทีม มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การมีสภาพองค์กรที่ดีของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 1 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 135 โรงเรียน มีการจัดการศึกษาที่เป็นระดับแนวหน้าหลายด้าน ที่ต้องมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ การจัดการนโยบายในองค์กรควรทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อการดำเนินงานและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น หากนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงไปบ่อยครั้ง จะส่งผลกระทบต่อสภาพขององค์กรด้วย จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ จากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 135 โรงเรียน โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินโปร่งใสของสถานศึกษาออนไลน์ ในระดับดีลงมาทั้งสิ้น 64 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 48 ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสนี้ มีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของสภาพองค์กรทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน OIT ซึ่งเป็นภาพรวมการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 27.26 จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน (รายงานผลการประเมิน สพป.สพ.1 ,2566) ซึ่งยังนับว่าต่ำมาก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านการพัฒนาสภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาสภาพองค์กรของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร คือ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 135 แห่ง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 103 แห่ง โดยประกอบด้วยครูวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คนต่อสถานศึกษา รวม 206 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

1.2 เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบ Checklist เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่ง ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ ด้านที่ 2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านที่ 3 การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม จำนวน 4 ข้อ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ ด้านที่ 5 ขวัญกำลังใจในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านที่ 6 การมีนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15-30 เมษายน พ.ศ.2567

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ สถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการนำผลต่างค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและปัญหาที่เป็นอันดับสูงกว่าร้อยละ 25 มาเป็น ประเด็นในการพิจารณา โดยการไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน นักวิชาการจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. จากการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านด้านการมีนวัตกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็น อันดับต่ำสุด

สภาพปัญหาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ด้าน ด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตารางที่ 1 ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวม

(n = 206)

สุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			อันดับ	สภาพปัญหา			อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความ		$\bar{x}$	S.D.	แปล ความ	
1. ด้านการมี เป้าหมายร่วมกัน	4.46	0.59	มาก	1	1.54	0.60	น้อย	1
2. ด้านการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	4.42	0.59	มาก	2	1.58	0.60	น้อย	2
3. ด้านการบริหาร ทรัพยากรอย่าง เหมาะสม	4.37	0.63	มาก	5	1.6	0.64	น้อย	3
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	4.40	0.61	มาก	3	1.63	0.61	น้อย	5
5.ด้านขวัญกำลังใจ ในการทำงาน	4.37	0.61	มาก	4	1.60	0.61	น้อย	4
6. ด้านการมี นวัตกรรมในการ ทำงาน	4.36	0.62	มาก	6	1.64	0.62	น้อย	6

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์และสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนา
สุขภาพองค์การ จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
จำนวน 8 คน สรุปแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ประกอบไปด้วยรายการกิจกรรมทั้งสิ้น 22 รายการ โดย
แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสร้างแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์
และเป้าหมายร่วมกันด้วยการใช้กระบวนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรร่วมกันเพื่อมี
เป้าหมายร่วมกัน

2. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชน เพื่อ
สร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3. สถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงและการวางแผนร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานตรงตามบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนกระบวนการทำงานแบบ PLC และเสริมแรงเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพของทุกคน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

2.2 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1. สถานศึกษาจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารแบบตรงไปตรงมา โดยในการประชุมต้องมีวาระชัดเจนเพื่อให้มีการเตรียมตัวเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเตรียมพร้อมในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

2. สถานศึกษาใช้การประชุมออนไลน์หรือกลุ่มไลน์ในการสื่อสาร โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านการพูดคุยและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างความคุ้นเคยและชื่นชมบุคลากรผ่านการสื่อสารทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยระหว่างรับประทานอาหารหรือจัดกิจกรรมร่วมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นแรงบันดาลใจและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงวางระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถเพื่อให้เกิดความสุขและสร้างสรรค์ในงาน

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ลดภาระงานด้วยการบูรณาการโครงการต่าง ๆ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หากเกิดการขาดแคลนบุคลากร ควรสนับสนุนการจัดจ้างเพิ่มเติมผ่านความร่วมมือจากภายนอกและการวางแผนทรัพยากรอย่างรอบคอบ

3. สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีและกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้หลักการที่ไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินความสุขของบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และการประชุมที่มีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังและสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างครูหรือใช้สื่อ dltv เพื่อให้จำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน
3. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดงานวันเกิดและกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร โดยการบริหารงานควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อความสะดวกในการทำงานทุกด้าน
4. ครูมีบทบาทเป็นผู้นำและส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบทีม ทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ต้องเริ่มจากการจัดโครงสร้างงานและมอบหมายงานอย่างยุติธรรมตามความรู้ความสามารถ
5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสร้างความยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเท่าเทียมและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างเป็นทีมงานอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้และสามารถให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองรวมถึงการสนับสนุนการอบรมและการศึกษาต่อ รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องอำนวยความสะดวกในการสอบเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้า พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาทักษะและการสร้างแผนพัฒนาตนเองของครู
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงความใส่ใจและยกย่องเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการสื่อสารทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เน้นการสร้างความสุขในการทำงานและความสามัคคี จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้กำลังใจและเชิดชูเกียรติผ่านการประชาสัมพันธ์ เช่น การพูดหน้าเสาธง การใช้สื่อออนไลน์ และการจัดกิจกรรมเฉลิมฉลอง ใช้กลยุทธ์ในการขึ้น

ชมอย่างต่อเนื่องและเป็นแรงบันดาลใจจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และมอบรางวัลอย่างเปิดเผย และจริงใจสำหรับความสำเร็จและคุณค่าของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

4.ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานเน้นการวิเคราะห์จุดเด่นและข้อบกพร่องอย่างยุติธรรม โดยไม่เน้นการตำหนิ แต่ใช้กระบวนการร่วมคิดร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา

2.6 ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน

1.ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนช่วยกันสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน โดยเน้นการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ การออกแบบนวัตกรรมต้องเหมาะสมกับบริบทของการทำงานการพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใช้กระบวนการ PLC และการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการนำเอานวัตกรรมมาใช้และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แนวทางพัฒนานวัตกรรมมีความเหมาะสมและตอบโจทย์บริบทของสถานศึกษา

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาต้องสังเคราะห์งานอย่างละเอียดและนำเทคโนโลยี รวมทั้งระบบดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนซับซ้อน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงการจัดอบรมและให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาสภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม
สร้างแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันด้วยการใช้กระบวนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรร่วมกันเพื่อมีเป้าหมายร่วมกัน	ใช้การประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารแบบตรงไปตรงมา โดยในการประชุมต้องมีวาระชัดเจนเพื่อให้มีการเตรียมตัวเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเตรียมพร้อมในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสาร	วางแผนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร

สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและชุมชน เพื่อสร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ใช้การประชุมออนไลน์หรือกลุ่มไลน์ในการสื่อสาร โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผ่านการพูดคุยและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	ลดภาระงานด้วยการบูรณาการโครงการต่าง ๆ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หากเกิดการขาดแคลนบุคลากร ควรสนับสนุนการจัดจ้างเพิ่มเติมผ่านความร่วมมือจากภายนอกและการวางแผนทรัพยากรอย่างรอบคอบ
ประชุมชี้แจงและการวางแผนร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานตรงตามบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงความใส่ใจและยกย่องเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการสื่อสารทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เน้นการสร้างความสุขในการทำงานและความสามัคคี จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม	จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี และกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน	ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน
ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้หลักการที่ไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินความสุขของบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และการประชุมที่มีประสิทธิภาพ	ผู้อำนวยการควรให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการอบรมและการศึกษาต่อ จัดนโยบายที่ชัดเจน และให้ความสะดวกในการสอบเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ	สร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมกัน โดยเน้นการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ การออกแบบนวัตกรรมต้องเหมาะสมกับบริบทของการทำงานการพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
สถานศึกษาวางแผนอัตราจ้างและสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างครู หรือใช้สื่อ dltv เพื่อให้จำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน	ผู้บริหารควรแสดงความใส่ใจและยกย่องบุคลากร จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคี พร้อมสร้างความสุขในการทำงานและร่วมงานในทุกด้าน	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใช้กระบวนการ PLC และการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการนำเอานวัตกรรมมาใช้และสนับสนุนการพัฒนาอย่าง

สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดงานวันเกิด และกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร โดยการบริหารงานควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อความสะดวกในการทำงานทุกด้าน	ใช้การประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเฉลิมฉลองเพื่อชื่นชมครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และมอบรางวัลอย่างเปิดเผยและจริงใจ	ต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาต้องสังเคราะห์งานอย่างละเอียดและนำเทคโนโลยี รวมทั้งระบบดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนซับซ้อน

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความสมบูรณ์นั้น ต้องเริ่มจากสุขภาพองค์กรเป็นสำคัญ สุขภาพองค์กรจะดีหรือไม่ขึ้น สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร (Quick & Quick, 1984 : 80) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเป็นประเด็นที่สำคัญ และควรนำไปปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสุขภาพองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้การทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกันนั้น สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์บริบทของชุมชนและปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้กระบวนการ SWOT analysis เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานที่สำเร็จร่วมกัน

2. สุขภาพองค์กรคือสภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจ และได้ตอบสนองการกระทำหน้าที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Hoy & Tarter, 1997:30) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยซึ่งพบว่าแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษามีทั้งสิ้น 22 แนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน สิ่งที่สถานศึกษาควรพัฒนาเป็นอันดับแรกในการพัฒนาสุขภาพองค์กรคือ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis และขณะเดียวกันก็ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2.2 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารด้วยภาษาที่เรียบง่ายและมีวาระการประชุมที่ชัดเจนเสมอ

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม สถานศึกษาต้องมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างพอเพียงลดภาระงานด้วยการบูรณาการกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงานไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม

2.5 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสามารถอำนวยความสะดวกและมอบคุณค่าความรู้ในการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน โดยเน้นการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

สุขภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้นแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม 4) การทำงานเป็นทีม 5) ขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) การมีนวัตกรรมในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถทำได้โดย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis 2) สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารด้วยภาษาที่เรียบง่าย 3) สถานศึกษาต้องมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างพอเพียงลดภาระงานด้วยการบูรณาการกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงานไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสามารถ

อำนวยความสะดวกและมืองค์ความรู้ในการสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน โดยเน้นการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต

1 ควรนพแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน สถานศึกษาควรมีการวางเป้าหมายร่วมกันด้วยการใช้ SWOT Analysis ร่วมกันทั้งองค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามสร้างเครือข่ายทั้งภายในภายนอกองค์กร เพื่อทำงานภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2.1.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องสื่อสารตรงไปตรงมาผ่านการประชุมที่มีวาระชัดเจน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเปิดให้แสดงความคิดเห็นในบรรยากาศสร้างสรรค์

2.1.3 การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม สถานศึกษาควรจัดทำแผนปฏิบัติการและแบ่งหน้าที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในแผนปฏิบัติการวางแผนและสนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างครูเพิ่มเติมหรือใช้สื่อ dltv

2.1.4 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักการยุติธรรมและไม่ลำเอียง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนให้กับครูและบุคลากร ชื่นชมผู้ปฏิบัติงานที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยุติธรรมและเสมอภาค

2.1.5 ขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ และการชื่นชมผลงาน

2.1.6 การมีนวัตกรรมในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรมและลดระยะเวลาในการทำงาน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ในการนำ

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้การวิจัยในครั้งต่อไปเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือทั้งภายในภายนอก สุขภาพองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การสถานศึกษาในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน เพราะเป็นด้านที่มีอันดับความสำคัญที่จะต้องพัฒนาในงานวิจัยครั้งนี้ มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคน สร้างผลงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เตา.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2550). แนวความคิดและทฤษฎีเชิงระบบในการศึกษาองค์การและการเมืองวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2 (2), 51 – 70.
- แก้วขวัญ יעידศิริพันธ์. (2552), การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัง เขต 2 . ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรุณญา สารีโพธิ์. (2553), ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- กรรณิกา ปัญญะติ. (2558), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สินีนานา พรหมมิ. (2557), ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ฐิตารีย์ ตรีเหรา.(2556), สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ. (2557), สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558), สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์.(2562), ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความ หุ่่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Mustafa Toprak, Bulent Inandi, Ahmet Levent Colak. (2015), Do Leadership Styles Influence Organizational Health? A Study in Educational Organizations. International Journal of Educational Methodology, 1, 19 - 26.
- Ercan & Abidin. (2020), Organizational Health Scale: A Scale Development Study. Canadian Center of Science and Education.

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา*

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
AND THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE

นุชนารถ ฤกษ์ศิริ¹, ประยูร บุญใช้² และ พรเทพ รุ่งแผน³

Nootchanart Rerkthisri¹, Prayoon Boonchai² and Pornthep Rupan³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻³Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: nootchanart.kik@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

* Received 16 August 2024; Revised 25 August 2024; Accepted 21 October 2024

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 49 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 2.368 - 0.111 (X_3) + 0.182 (X_4) + 0.411 (X_5)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = - 0.138 (X_3) + 0.212 (X_4) + 0.544 (X_5)$$

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the skills of school administrators in the 21st century; 2) study the effectiveness of educational institutions; 3) study the relationship between the skills of school administrators in the 21st century and the effectiveness of educational institutions; and 4) study the skills of school administrators in the 21st century affecting the effectiveness of educational institutions under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area office. The sample group is Government Teachers under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area

office: 294 people. The research instruments used were questionnaires. The statistics used were mean, standard deviation, Pearson's Simple Correlation Coefficient and multiple regression analysis.

The research results were found as follows:

1. The skills of school administrators in the 21st century under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area office was at a high level.

2. The effectiveness of educational institutions under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area office was at a high level.

3. The relationship between the skills of school administrators in the 21st century and the effectiveness of educational institutions under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area office was statistically significant correlation at the 0.01 level in a positive direction and at a high level.

4. the skills of school administrators in the 21st century affecting the effectiveness of educational institutions under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area office Consists of information technology skills, vision skills, and teamwork skills, both variables can explain the variation in effectiveness of educational institutions under Phra nakhon si ayutthaya secondary educational service area office, the score was 49 percent. The equation can be written as follows. Prediction equation in raw score from $\hat{Y} = 2.368 - 0.111 (X3) + 0.182 (X4) + 0.411 (X5)$ Prediction equation in standard score form $\hat{Z} = - 0.138 (X3) + 0.212 (X4) + 0.544 (X5)$

Keywords: Skills of School Administrators in the 21st Century, Effectiveness of Educational Institutions

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่แตกต่างจากในยุคที่ผ่านมา เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ และเครื่องมือสำคัญที่จะต้องมีการนำไปใช้ คือการจัดการความรู้ภายในองค์กร การบริหารจึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังสามารถนำพาวงค์กรก้าวสู่การเป็นผู้นำได้ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้คนในองค์กรทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรและการสร้างองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ใช่กระบวนการที่สามารถทำได้ทันที แต่เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีความเห็นร่วมกันและสามารถทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกันได้ (อนันต์ วรจิตพงศ์, 2560) โดยเฉพาะการจัดทำและใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และเข้าใจในหลักการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และจะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และจำเป็นต้องสอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จึงเป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเน้นคุณลักษณะความเป็นนักนโยบายที่ถูกทิศทาง เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นนักปฏิบัติที่มีหัวใจเป็นผู้นำ ที่จะต้องศึกษาเรียนรู้สารสนเทศเพื่อช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศในประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษาในอนาคต เพราะนโยบายหรือวิสัยทัศน์เป็นเรื่องของการมองภาพเพื่อนำองค์กรไปสู่อนาคต ดังนั้นองค์ความรู้ใด ๆ ที่มีการกล่าวถึงสำหรับอนาคต จึงถือเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดนโยบายที่ถูกทิศทาง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้เรียนเพื่อให้

สามารถจัดการศึกษาได้ดี สุพรรณิภา รุจิวิณัยกุล (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างสูงสุดนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสนใจและมีความสามารถได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทของครูผู้สอน เพื่อสร้างความพึงพอใจและตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทต่อวิชาชีพของตน และผลักดันให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้ดียิ่งขึ้น (กฤษฎา จันทา, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีสถานศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ใน 16 อำเภอ คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอบางปะหัน อำเภอผักไห่ อำเภอภาชี อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอบางซ้าย อำเภออุทัย อำเภอเมืองหลวง และอำเภอบ้านแพรก มีสถานศึกษาทั้งหมด 29 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 11 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลาง 10 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 5 โรงเรียน มีข้าราชการครู จำนวน 1,113 คน ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประสบปัญหาทางด้านทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย อ้างอิงข้อมูลได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มสาระยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ลดลงจากปีการศึกษา 2564 ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ และในปีการศึกษา 2565 วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาขาดการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีและสามารถแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา สามารถรวมคนให้กลายเป็นองค์กรที่ทันสมัย

มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีพฤติกรรมกรรมการมองการณ์ไกล ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2566) ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผ่านมุมมองระดับความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการประเมินคุณภาพผลลัพธ์โดยใช้เกณฑ์ OBECQA (Office of Basic Education Commission Quality Award) ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาจากการบริหารสถานศึกษาผ่านทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา และยังส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรจนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยด้านทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารอันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่สามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวน 1,244 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 294 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และด้านการเงินและการให้บริการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือและตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.88

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อแจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่กำหนดไว้
3. หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถามและวิเคราะห์โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำมาแปลความหมายเป็นระดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 25) กำหนดไว้ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำมาแปลความหมายเป็นระดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 25) กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้วยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่า 0.90 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
ค่า 0.70 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่า 0.50 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ค่า 0.30 – 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
ค่า 0.00 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก

5. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม รายละเอียดในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะการสื่อสาร	4.35	0.50	มาก
2	ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างสร้างสรรค์	4.23	0.41	มาก
3	ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.28	0.43	มาก
4	ทักษะการมีวิสัยทัศน์	4.23	0.41	มาก
5	ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.25	0.46	มาก
ภาพรวม		4.27	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.43) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.46) ด้านทักษะการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.41) และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.24	0.47	มาก
2	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน	4.31	0.47	มาก
3	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.31	0.44	มาก
4	ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	4.36	0.45	มาก
5	ด้านการเงินและการให้บริการ	4.33	0.36	มาก
ภาพรวม		4.31	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านการเงินและการให้บริการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.36) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) และด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร	ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (Y ₁)	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน (Y ₂)	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Y ₃)	ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล องค์กร (Y ₄)	ด้านการเงินและการให้บริการ (Y ₅)	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ภาพรวม (Y)
ทักษะการสื่อสาร (X ₁)	-0.13	-0.089	-0.068	-0.12	-0.043	-0.057
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่าง สร้างสรรค์ (X ₂)	.040	-0.13	.017	.026	-0.026	.013
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	-0.047	-1.107	-0.047	-0.003	-0.038	-0.062
ทักษะการมีวิสัยทัศน์ (X ₄)	.578**	.437**	.440**	.392**	.257**	.536**
ทักษะการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.751**	.562**	.538**	.450**	.362**	.677**
ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ภาพรวม (X)	.402**	.239**	.267**	.261**	.156**	.338**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.338$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (X₅) กับด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (Y₁) ($r = 0.751$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ (X₄) กับด้านการเงินและการให้บริการ (Y₅) ($r = 0.257$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X) ประกอบด้วย ทักษะการมีวิสัยทัศน์ (X₄) และทักษะการทำงานเป็นทีม (X₅) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X)	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y)				
	B	Std. Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	2.368	0.222		10.676	0.000
ทักษะการสื่อสาร (X ₁)	-0.033	0.034	-0.047	-0.981	0.327
ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ (X ₂)	0.010	0.040	0.014	0.260	0.795
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	-0.111	0.039	-0.138	-2.814	0.005*
ทักษะการมีวิสัยทัศน์ (X ₄)	0.182	0.051	0.212	3.562	0.000**
ทักษะการทำงานเป็นทีม (X ₅)	0.411	0.043	0.544	9.540	0.000**
R = 0.702 ^a R ² = 0.493 Adjusted R ² = 0.484 SE _{est} = 0.251 a = 2.368					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (-0.138) ทักษะการมีวิสัยทัศน์ (0.212) และทักษะการทำงานเป็นทีม (0.544) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 49 เมื่อนำมาเขียนสมการพยากรณ์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม สามารถเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.368 - 0.111 (X_3) + 0.182 (X_4) + 0.411 (X_5)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = - 0.138 (X_3) + 0.212 (X_4) + 0.544 (X_5)$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันกัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลายนั้นต่างส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารในการบริหารจัดการศึกษา โดยการบริหารในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะทางการบริหารทุก ๆ ทักษะ เพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการจึงต้องอาศัยทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านการศึกษา และเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาโดยต้องสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้เทคโนโลยีในการติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา ทำให้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลงและสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้เร็วขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งรวมโดยเฉลี่ยรายด้าน และพรทิพย์ พลประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีศักยภาพ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ดี แนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษาส่วนใหญ่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนและชุมชน โดยที่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ นอกจากนี้แล้วนักเรียนในสถานศึกษายังให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของ ส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งโรงเรียนได้มีการนำเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมถึงครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมไปถึง ผลสัมฤทธิ์ด้านการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาใน ภาพรวมมีแนวโน้มที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่และมุ่งมั่นในการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรตามความต้องการ ของครูในสถานศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงบทบาทในการนำพาคณาจารย์ให้เท่าทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังสามารถจัดการปัญหาและข้อร้องเรียนได้ อย่างรวดเร็วหรือมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการ กำกับ ติดตาม และควบคุมงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา วาโยหะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการ บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมธุ ภาณี อิมบุตร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีมกับด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารต้องสร้างความมุ่งมั่นและขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของสังคมโลกในทุกมิติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นทักษะการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี และส่วนสำคัญที่สุดคือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ จึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sirin Yoruk (2021) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนกับ ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู นอกจากนี้ยังมีการ ตรวจสอบระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 และความสามารถในการจัดการ การเปลี่ยนแปลง จากผลการศึกษาพบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 และความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก การแสดงภาพบทความมีการกำหนดความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

4. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

4.1 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เนื่องจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญในเรื่องของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สำหรับการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไประบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการส่งการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีมีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ยังรวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถประยุกต์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล สถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุภาณี อิมบุตร และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายต่อยุคสมัยปัจจุบัน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายในการทำงาน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และมีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ อาทิ การนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษาภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง

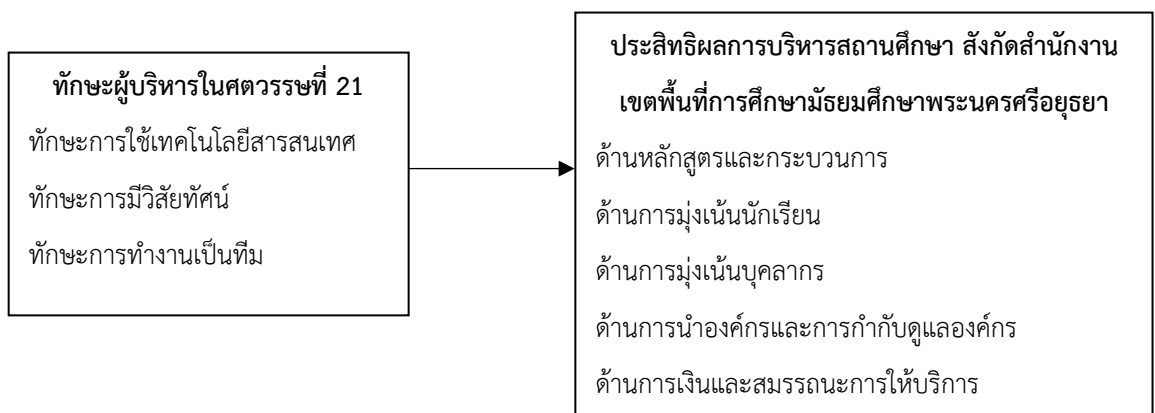
ไปในทางที่ดีขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของยุคสมัยศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระ แสงรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565) ได้ ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการมีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4.3 ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลจะสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือบุคลากรภายในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง และสามารถแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อให้ผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษาสามารถเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาที่ เหมาะสมกับตนเอง ยุติความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้และทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ เปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนทางปฏิบัติภายในสถานศึกษา การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพูดชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยรวมทีมกันปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาได้นั้น เปรียบเสมือนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ และสามารถบูรณาการ แก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมต่อสภาพการ เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทักษะการทำงานเป็นทีมสามารถส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพภายในสถานศึกษาได้เช่นกัน เพราะไม่มีผู้บริหารศึกษาแห่งใดสามารถทำงาน ประสบความสำเร็จได้โดยไร้ทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุราณี อิมบุตร และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานเป็นทีม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา และยังส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรจนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ โดยทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ดังโมเดลดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 49 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.368 - 0.111 (X_3) + 0.182 (X_4) + 0.411 (X_5)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = - 0.138 (X_3) + 0.212 (X_4) + 0.544 (X_5)$

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน โดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิมๆ และวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ ภารกิจ และออกแบบระบบงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัญหาของผู้เรียน โดยจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
2. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และเขตอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา จันทา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(19), 194-195.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีระ แสงรุติ. (2566). ทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5(1), 145-158.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรทิพย์ พลประเสริฐ (2560) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยนครพนม, 1258-1264.
- มธุภาณี อิมบุตร. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11(2), 86-99.
- ยุทธนา วาโยหะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13(1), 30-37.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2565). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2565. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.

- อนันต์ วรดิพิงศ์. (2560). อนาคตภาพดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.
- อิสรา หาญรักษ์. (2564). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ, 9(35), 277-288.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research
activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.
- Sirin, Y. (2021). The Relationship between the School Principals' Level of 21ST
Century Skills and Their Capability to Manage Change at School. Turkey:
Uşak University.

การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยา
ตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิง
ประวัติศาสตร์*

DEVELOPING A HISTORICAL LEARNING AREA FOR THE LATE
AYUTTHAYA CONTEMPORARY COMMUNITY THA KHAM
SUBDISTRICT, HAT YAI DISTRICT TO PROMOTE HISTORICAL
TOURISM

กิตติพงษ์ สุวรรณวงศ์¹, พระเมธีวชิราภิรต (ธรรมรัตน์ อริยธมฺโม)², อภินันท์ สิริรัตนจิตต์³,
ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี⁴ และ พระใบฎีกาสมศักดิ์ ฐิตคุโณ⁵

Kittipong Suwannawong¹, Phrametheevachirapirat (Thammarat Ariyathammo)²,
Aphinant Sirirattanjitt³, Punnapong Wongnasri⁴ and Phra Baitika Somsak Thitakuno⁵

^{1,5}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,5} Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

^{2,4}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{2,4} Mahamakudrajavidyalaya University, Thailand

³มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ Taksin University, Thailand

Corresponding Author's Email: phraborommatat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร และการศึกษาภาคสนาม

* Received 11 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 25 October 2024

ผลการศึกษา พบว่า 1. การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการวิเคราะห์พื้นที่ที่มีความเป็นมาและประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย จำนวน 5 แห่ง ซึ่งมีศักยภาพเพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่การเรียนรู้ ได้แก่ วัดท่าข้าม สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม หลาตนัดนาหลา 100 ปี วัดหินเกลี้ยง และทุ่งนาหลาดันโด โดยมีการจัดทำป้ายความรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่การเรียนรู้ทั้ง 5 แห่ง และ 2. ผลการศึกษาในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชน การวิ่งเทรล และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.32 รองลงมา ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.31 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว 4.29 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.20

คำสำคัญ: ประวัติศาสตร์, สมัยอยุธยาตอนปลาย, ตำบลท่าข้าม

Abstract

This research has research objectives 1) To develop historical learning areas of the late Ayutthaya contemporary community, Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province and 2) To promote historical tourism of the late Ayutthaya contemporary community, Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province. It is a qualitative research using documentary research and field Research.

The results of the study found that 1. Development of the historical learning area of the late Ayutthaya contemporary community, Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province, Five areas with historical backgrounds and communities from the late Ayutthaya period were analyzed. which have the potential to be developed into learning areas, including Wat Tha Kham, Tha Kham Subdistrict Administrative Organization Office, 100-year-

old Na La Market, Wat Hin Kleng, and Thung Na La Ton Do By creating knowledge signs. Organize activities to promote learning in all 5 learning areas and 2. Results of the study on promoting historical tourism in the late Ayutthaya community, Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province Overall, There are community tourism activities, trail running, and public relations media for historical tourism activities of the late Ayutthaya contemporary community. it was at a high level. The aspect with the highest average value was historical tourist attractions at 4.32, followed by access to historical tourist attractions at 4.31, facilities in tourist attractions at 4.29, and the aspect with the lowest average value was activities in historical tourist attractions at 4.20.

Keywords: History, late Ayutthaya period, Tha Kham Subdistrict

บทนำ

จังหวัดสงขลาเป็นเมืองชายฝั่งทะเลภาคใต้ ที่มีประวัติความเป็นมายาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นแหล่งอารยธรรมทั้งในสมัยก่อนประวัติศาสตร์และสมัยประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ล้ำค่า เป็นดินแดนที่มีความสำคัญ ซึ่งได้ถูกบันทึกไว้ในหน้าหนึ่งของประวัติศาสตร์ชาติไทย (สุทธีวงศ์ พงศ์ไพบูลย์, 2525) ตั้งแต่ สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยมีสภาพทาง ภูมิศาสตร์เป็นป่าเขาลำเนาไพร ซึ่งกำเนิดแหล่งน้ำตกที่สวยงาม พื้นที่ส่วนใหญ่มีทรัพยากรดินอุดมสมบูรณ์ ประกอบกับสภาพภูมิอากาศที่ชุ่มชื้นตลอดทั้งปี จึงส่งผลให้ผลิตผลทางการเกษตรมีปริมาณมากและคุณภาพดี พื้นที่ติดชายฝั่งทะเลของอ่าวไทย จึงเป็นแหล่ง ผลิตอาหารอันลือชื่อและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของนักท่องเที่ยว ทำให้เศรษฐกิจของชาวสงขลาขยายตัวอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2542) ส่วนข้อมูล ทางประวัติศาสตร์ของตำบลท่าข้าม จากหลักฐานเอกสารทางราชการของ (กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ กองพุทธศาสนสถาน, 2540) กล่าวถึง การตั้งวัดท่าข้ามว่าสร้างเป็นวัดเมื่อ พ.ศ. 2200 แสดงว่าบ้านท่าข้ามมีการตั้งถิ่นฐาน เป็นชุมชนมานานก่อน พ.ศ. 2200 ตรงกับสมัยพระนารายณ์มหาราช หรือสมัยกรุงศรี อยุธยาตอนปลาย เป็นชุมชนแรก ๆ ของตำบลท่าข้าม หนึ่งในห้าชุมชนที่ได้รับการรวมเข้า เป็นพื้นที่ของตำบลท่าข้ามในยุคแรก ตอนแรก

ประกอบด้วย 5 หมู่บ้าน คือ บ้านแม่เตย บ้านท่าข้าม บ้านหินเกลี้ยง บ้านเขากลอยและบ้านหนองบัว ต่อมา มีเพิ่มอีก 3 หมู่บ้าน คือ บ้านปึก (เกาะปลัก) บ้านคลองจิกและบ้านเขากลอย แยกเป็น บ้านเขากลอยออกและบ้านเขากลอยตก (จรูญ หยุดทอง, 2564: 1) จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้เขตตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลาที่มีความพร้อมในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวและเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ในยุคสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลายของไทย แต่ไม่เคยมีการรวบรวมแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ของตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลา มาก่อน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (จรูญ หยุดทอง, 2564: 1) ได้กล่าวว่า ด้วยสภาพแวดล้อมของตำบลท่าข้ามนั้น เป็นชุมชนอากาศดี มีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ จากการศึกษาหนังสือ รากเหง้าและเป้าหมาย ท่าข้าม : ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย พบว่า มีสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจในชุมชนท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งถือว่าเป็นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน ที่ควรได้รับการยกระดับให้เกิดคุณค่าและศักยภาพต่อพื้นที่ และควรนำพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ในชุมชน มาพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ พื้นที่การเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ในชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนั้นงานวิจัยนี้ได้ทำการสำรวจแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ในเขตตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเก็บบันทึกตำแหน่งต่างๆ ด้วยระบบกำหนดตำแหน่งบนโลก (Global Positioning System : GPS) (สุเพชร จิระจรกุล, 2552) และยังมี การจัดทำฐานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ โดยมีการ แบ่งประเภทแหล่งประวัติศาสตร์ตามยุคสมัยต่างๆ ซึ่งจะมีการ จัดการข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศที่มีความแตกต่างจากระบบอื่นๆ เนื่องจากเป็นระบบสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการข้อมูลในเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ซึ่ง สามารถจัดการฐานข้อมูล วิเคราะห์ประมวลผลและการแสดงผล อีกทั้งยังทำงานร่วมกันกับข้อมูลอรรถาธิบาย (Attribute Data) ที่เป็นข้อมูลที่สัมพันธ์กับข้อมูลเชิงภาพที่มีการอ้างอิงกับพิกัดที่ทำให้ทราบได้ถึงที่ตั้งของแหล่งพื้นที่ศึกษาทางประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้น ในพื้นที่เขตตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ การแสดงผลในเชิง พื้นที่จะช่วยให้เห็นภาพรวมของรูปแบบทางที่ตั้ง (Spatial Pattern) ที่เป็นการกระจายตัวของแหล่งประวัติศาสตร์ได้อย่างชัดเจนทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ (อดิสร ศักดิ์สูง, 2554). การวางแผนพัฒนาและการจัดการแหล่งประวัติศาสตร์เขตตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาลใหญ่ จังหวัดสงขลาได้ต่อไป ทำให้ ผลการวิจัยชิ้นนี้สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลใน

การวางแผนพัฒนา การท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ในเขตตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พร้อมทั้งเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ทางด้านประวัติศาสตร์ของนักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชนผู้สนใจโดยทั่วไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ ตำบลท่าข้าม อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่าข้าม อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา มาใช้แล้วจะทำให้เกิดความรักความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ในการอยู่ร่วมกันในชุมชน รวมทั้งปลูกฝังให้เป็นคุณธรรมประจำใจจนเกิดเป็นคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในชุมชน ชุมชนที่เชื่อมโยงวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของผู้คนในย่านชุมชนท่าข้ามและชุมชนใกล้เคียง จึงเป็นความน่าสนใจของการพัฒนาพื้นที่ชุมชนท่าข้ามให้เป็นพื้นที่ต้นแบบแห่งชุมชนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้คน และสร้างเศรษฐกิจชุมชน ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยวสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัย อุดมคติตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัย อุดมคติตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาภาคสนาม (Field Research) ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง จากประชนในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วยกลุ่มผู้นำศาสนา 4 ท่าน ผู้นำท้องถิ่น 6 ท่าน คณะกรรมการท่องเที่ยวชุมชนตำบลท่าข้าม 5 ท่าน ปราชญ์ชาวบ้าน 4 ท่าน และกลุ่มประชาชน 11 ท่าน รวมจำนวน 30 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความพึงพอใจ ที่ผู้ศึกษาพัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตำราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนและครอบคลุมเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) คือ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์
2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความพึงพอใจ จากผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันทั้งในส่วนข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ด้านข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา และด้านข้อคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา ผู้วิจัย ได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้นำศาสนา 4 ท่าน ผู้นำท้องถิ่น 6 ท่าน คณะกรรมการท่องเที่ยวชุมชน ตำบลท่าข้าม 5 ท่าน ปราชญ์ชาวบ้าน 4 ท่าน และกลุ่มประชาชน 11 ท่าน รวมจำนวน 30 รูป/คน

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน พบว่า **ขั้นตอนที่ 1** ผลการสนทนากลุ่มเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ในตำบลท่าข้าม ได้มีการวิเคราะห์พื้นที่ซึ่งมีความเป็นมาและประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย จำนวน 5 แห่งซึ่งมีศักยภาพเพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่การเรียนรู้ **ขั้นตอนที่ 2** กำหนดพื้นที่การเรียนรู้ในตำบลท่าข้าม 5 พื้นที่หลัก โดยการลงพื้นที่แต่ละจุดร่วมกับคณะกรรมการท่องเที่ยวชุมชน ได้แก่ วัดท่าข้าม สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม หลาดนันทนาหลา 100 ปี วัดหินเกลี้ยง และทุ่งนาหลาดันโด **ขั้นตอนที่ 3** ออกแบบและพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ ใน 5 พื้นที่หลัก โดยจัดทำป้ายความรู้และพัฒนาความสะอาดพร้อมทั้งรวบรวมรายชื่อบุคคลสำคัญ/ปราชญ์ชาวบ้านในพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ **ขั้นตอนที่ 4** จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่การเรียนรู้ทั้ง 5 แห่ง ผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชน และการวิ่งเทรล **และขั้นตอนที่ 5** จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้พื้นที่ 5 แห่งโดยมีป้ายประชาสัมพันธ์ในจุดต่างๆ

2. ผลการศึกษาในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.32 รองลงมา ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.31 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว 4.29 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.20 ตามลำดับ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ผลประเมินความพึงพอใจต่อเส้นทางท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัย

อยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (N=30 คน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์	4.32	0.42	มาก
1. วัดท่าข้าม	4.00	0.78	มาก
2. วัดหินเกลี้ยง	4.05	0.77	มาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	4.18	0.76	มาก
4. ตลาดนัดนาหลา 100 ปี	4.05	0.80	มาก
5. หุ่นนาหลาต้นโด	4.00	0.78	มาก
ด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์	4.20	0.44	มาก
6. มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์	3.91	0.76	มาก
7. มีกิจกรรมที่น่าสนใจในแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ	3.96	0.75	มาก
8. มีกิจกรรมสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ตามเทศกาล	3.85	0.84	มาก
9. มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะและการเรียนรู้ชุมชน	3.71	0.83	มาก
10. มีกิจกรรมที่สร้างคุณค่าทางด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม	4.05	0.72	มาก
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว	4.29	0.46	มาก
11. มีการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในแหล่งท่องเที่ยวอย่างครบถ้วน	4.06	0.71	มาก
12. มีป้ายบอกเส้นทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ	4.05	0.69	มาก
13. มีเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยว	4.11	0.65	มาก
14. มีบริการร้านอาหารในแหล่งท่องเที่ยว	4.01	0.72	มาก
15. มีระบบให้ข้อมูลกับนักท่องเที่ยว	3.85	0.81	มาก
ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์	4.31	0.47	มาก

16. เดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวโดยใช้เวลาอันสั้น	3.60	0.97	มาก
17. สามารถเดินทางเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ	3.44	0.89	ปานกลาง
18. แหล่งท่องเที่ยวใกล้กับย่านชุมชน	3.60	0.90	มาก
19. สามารถเดินทางได้ด้วยตนเอง	3.64	0.80	มาก
20. การคมนาคมขนส่งมีความปลอดภัย	3.27	1.03	ปานกลาง
รวม	4.28	.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจของเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัย

อยู่ระดับตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.32 รองลงมา ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.31 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว 4.29 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ 4.20 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. แนวทางการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยู่ระดับตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้สะท้อนถึงความสำคัญของการนำเสนอประวัติศาสตร์ผ่านการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ในการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่าการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ช่วยให้ชุมชนและนักท่องเที่ยวมีโอกาสเข้าใจและรับรู้ถึงความเป็นมาของท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของชุมชน ซึ่งการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์นั้นมีความหลากหลายในรูปแบบและวิธีการ อาทิ การจัดนิทรรศการถาวรและชั่วคราว การสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ ที่มีเนื้อหาประวัติศาสตร์ การสร้างสวนประวัติศาสตร์ และการจัดกิจกรรมเชิงประวัติศาสตร์ สิ่งเหล่านี้สามารถเป็นแรงดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมและเรียนรู้มากขึ้น งานวิจัยของ Smith และคณะ (2016) ได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์มีผลดีต่อการสร้างความเชื่อมโยง

ระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน และยังช่วยเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในประวัติศาสตร์ของพื้นที่นั้นๆ

2. แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานตั้งแต่สมัยอยุธยาตอนปลาย การนำเสนอประวัติศาสตร์ผ่านการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้สามารถกระตุ้นความสนใจของนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าและมีความหมายสำหรับนักท่องเที่ยว รวมถึงช่วยส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น และในการวิจัยนี้ยังได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในตำบลท่าข้าม ซึ่งประกอบด้วยการสร้างศูนย์เรียนรู้ที่มีการนำเสนอเนื้อหาประวัติศาสตร์ในรูปแบบที่ทันสมัยและน่าสนใจ การจัดนิทรรศการที่เน้นเรื่องราวของบุคคลสำคัญและเหตุการณ์ที่มีความสำคัญในประวัติศาสตร์ของพื้นที่ การสร้างสวนประวัติศาสตร์ที่มีการจัดแสดงวัตถุโบราณและสิ่งของที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ของพื้นที่ การจัดกิจกรรมเชิงประวัติศาสตร์ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและนักท่องเที่ยว และการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอเนื้อหาประวัติศาสตร์เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและเข้าถึงง่าย นอกจากนี้การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ยังเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้นั้นสามารถทำให้ชุมชนมีความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรมของตนเอง และยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน การวิจัยของ Jones (2018) ได้ยืนยันว่าการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์สามารถเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและนักท่องเที่ยว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้นไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ แต่ยังเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย ในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ทราบว่า พื้นที่ตำบลท่าข้าม มีทุนทางประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นทุนที่มีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ได้ จึงควรนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปออกแบบและพัฒนาเป็นพื้นที่การเรียนรู้และเส้นทางท่องเที่ยวต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์และเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้นั้นสามารถทำให้ชุมชนมีความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรมของตนเอง และยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ตลอดจนสร้างความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและนักท่องเที่ยวที่เข้ามาศึกษาแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ภายในตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชน ต้องเริ่มจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน
2. การพัฒนาชุมชนร่วมกัน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
3. ชุมชนจะต้องร่วมกันจัดทำแผนชุมชนเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวตามขั้นตอนกระบวนการเข้าถึงชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชนโดยการกระบวนการเรียนรู้และมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
2. การพัฒนาศักยภาพชุมชน ในการส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวต่อการมีส่วนร่วม และการได้รับประโยชน์ที่เท่าเทียมของคนในชุมชนชุมชน
3. รูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ต้องตระหนักต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยประยุกต์ใช้สหวิทยาการเพื่อประเมิน ความคุ้มค่า ผลกระทบ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท่องเที่ยวชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมการศาสนา. กองพุทธศาสนสถาน (2540). ประวัติวัดทั่วราชอาณาจักร เล่ม 16. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จรรยา หยูทอง. (2564). รากเหง้าและเป้าหมายลอม ท่าข้าม. ชุมชนร่วมสมัยตอนปลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สงขลา: นาคิลป์โฆษณา.
- สว่าง เลิศฤทธิ์. (2545). โบราณคดีและประวัติศาสตร์ใน ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุทธิวงศ์ พงศ์ไพบูลย์. (2525). รายงานการวิจัย พุทธศาสนาแถบกลุ่มทะเลสาบสงขลา ฝั่งตะวันออก สมัยกรุงศรีอยุธยา. สงขลา : สถาบันทักษิณคดีศึกษา มศว.สงขลา.
- สุเพชร จิระจรกุล. (2552). เรียนรู้ระบบภูมิสารสนเทศด้วย โปรแกรม ArcGIS Desktop 9.3.1. นนทบุรี: เอส.อาร์ พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.

- สำนักคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2542). สงขลา. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- อดิสร ศักดิ์สูง. (2554). ประวัติศาสตร์เพื่อการท่องเที่ยวใน ประเทศไทย. สงขลา: นำศิลป์
โฆษณา.
- Jones, M. (2018). Community-driven heritage tourism development: A case study from rural America. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(1), 34-51.
- Smith, L., Wetherell, M., & Campbell, G. (2016). Developing historical learning spaces in contemporary communities. *Heritage & Society*, 9(2), 143-162.

การศึกษาและรวบรวมความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอน
ปลายของพื้นที่ตำบล ท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี*

STUDY AND COLLECT THE BACKGROUND AND HISTORY OF THE
LATE AYUTTHAYA PERIOD OF THE AREA OF THA KHAM
SUBDISTRICT IN HAT YAI DISTRICT IN SONGKHLA PROVINCE

กิตติพงษ์ สุวรรณวงศ์¹, พระครูบวรชัยวัฒน์ (วันชัย เมธิโก)², อภินันท์ สิริรัตนจิตต์³,
พระชนินสิทธิ์ ภูเมศโปสยานนท์⁴ และ ธเนศ นกเพ็ชร⁵

Kittipong Suwannawong¹, Phrakhrubowonchaiwat (Wanchai Metigo)², Aphinant Sirirattanajitt³,
Phra Chaninsit Phumetposayanon⁴ and Thanesh Nokpech⁵

^{1,4}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,4}Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

^{2,5}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{2,5}Mahamakudrajavidyalaya University, Thailand

³มหาวิทยาลัยทักษิณ

³Taksin University, Thailand

Corresponding Author's Email: wanchaimateego@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและรวบรวมความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย ของพื้นที่ตำบล ท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรีโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร และสนทนากลุ่มกับสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ ประกอบด้วยกลุ่มผู้นำศาสนา 3 ท่าน ผู้นำท้องถิ่น 4 ท่าน ปราชญ์ชาวบ้าน 3 ท่าน และกลุ่มประชาชน 5 ท่าน รวมจำนวน 15 รูป/คน

ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยบ้านท่าข้ามนั้น จากการศึกษาเอกสารสำคัญ

* Received 11 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 25 October 2024

และการสัมภาษณ์ได้ระบุถึงตำนานตามคำบอกเล่าสืบต่อกันมา มี 3 ตำนานได้แก่ ตำนานที่ 1 เดิมชื่อบ้านท่านางขำ มาจากเรื่องเล่าว่าสมัยก่อนที่ภูเขาหลง (ปัจจุบันอยู่ทางทิศตะวันออกของหมู่ที่ 5 บ้านหนองบัว) มีถ้ำซึ่งนางศักดิ์สิทธิ์อาศัยอยู่ ภายในถ้ำมีข้าวของเครื่องใช้มากมาย โดยเฉพาะของใช้สำหรับการจัดเลี้ยง เช่น ถ้วย ชาม ช้อน หม้อ ต่าง ๆ ชาวบ้านในละแวกนั้น เมื่อมีการจัดเลี้ยงหรืองานบุญที่บ้าน จะไปที่ปากถ้ำนำดอกไม้ธูปเทียนไปบูชา นั่งลงพนมมืออธิษฐานขอยืมเครื่องใช้จาก นางผู้ศักดิ์สิทธิ์เมื่อจบคำอธิษฐานข้าวของเครื่องใช้ที่ต้องการก็จะปรากฏอยู่ตรงหน้า เมื่อเสร็จงานก็นำมาคืนที่ปากถ้ำ ต่อมาชาวบ้านที่ยืมของไปใช้แล้วไม่ยอมนำมาคืน หลายครั้งเข้านางบังเกิดความเสียใจจึงปิดปากถ้ำและเหาะหนีไปอยู่ที่อื่นโดยผ่าน ท่าขำ ชาวบ้านจึงเรียกว่า ท่านางขำ ต่อมากร่อนมาเป็น ท่าขำ จนปัจจุบัน ส่วนตำนานที่ 2 เล่าว่า บ้านท่าขำแต่เดิมนั้น มีคลองขนาดใหญ่ ที่ชาวบ้านที่เดินทางเข้าเมืองต้องเดินข้ามคลอง จึงเรียกกันติดปากว่า ท่าขำ และตำนานที่ 3 เล่าว่า เหตุที่เรียกว่าท่าขำนั้น เนื่องจากมีหญิงสาวได้ข้ามคลองจากบ้านท่าขำคลองไปยังท่านางหอมและเสียชีวิตลง ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารสำคัญ และการสนทนากลุ่มพร้อมทั้งสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ ให้ข้อมูลสอดคล้องกันถึงความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าขำ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสงขลา ว่าเป็นพื้นที่ประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายมีความเป็นมาดังที่ได้ศึกษา

คำสำคัญ: ประวัติศาสตร์, สมัยอยุธยาตอนปลาย, ตำบลท่าขำ

Abstract

This research article The objective is to study and collect the background and history of the Ayutthaya period of the area of Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province using qualitative research methods. By means of document study and group discussions and interviews with important people Consisting of a group of 3 religious leaders, 4 local leaders, 3 local philosophers, and a group of 5 people, totaling 15 monks/people.

The results of the study found that Background and history of the late Ayutthaya period in the area of Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla

Province, by Ban Tha Kham. There are 3 legends that have been passed down through generations: Legend 1: Formerly known as Ban Tha Nang Kham. It comes from a story that in the past, the mountain was lost. (Currently in the east of Village No. 5, Ban Nong Bua) there is a cave in which the sacred woman lives. Inside the cave there are many items, especially items used for catering such as cups, bowls, spoons, and various pots. Villagers in the area, when there is a banquet or merit-making ceremony at home, will go to the mouth of the cave, bring flowers, incense sticks and candles to worship, sit down with hands folded and pray and ask to borrow utensils from the cave. Blessed Virgin Mary, at the end of the prayer, the desired items will be displayed in front of her. When the work was finished, it was returned to the mouth of the cave. Later, villagers who had borrowed items to use refused to return them. Many times, she became sad, so she closed the mouth of the cave and flew away to another place through Tha Kham. The villagers therefore called it "Tha Nang Kham." Later, it became "Tha Kham" until now. As for the second legend, it is said that Ban Tha Kham was originally There is a large canal. that villagers traveling into the city must walk across the canal Therefore it is affectionately called "Tha Kham" and the third legend tells that the reason it is called Tha Kham is Because a young woman crossed the canal from Ban Tha Kham Klong to Tha Nang Hom and died which from the study of important documents and group discussion along with interviews with important people They all give consistent information about the background and history of the late Ayutthaya period in the area of Tha Kham Subdistrict, Hat Yai District, Songkhla Province.

Keywords: History, late Ayutthaya period, Tha Kham Subdistrict

บทนำ

ตำบลท่าข้าม อำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นพื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์แห่งหนึ่ง เนื่องจากมีร่องรอยหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เล่าสืบทอดกันมายาวนาน จากปากคำ

ของชาวบ้านท่าข้ามเล่าต่อกันมาว่าตำบลท่าข้ามหรือบ้านท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปรากฏชื่อ “ท่าข้าม” เมื่อประมาณเกือบร้อยปีที่แล้ว ในยุคที่ก้านันแสง ผดุง ชาวบ้านท่าข้ามได้รับเลือกเป็นก้านันในชุมชนขานเมืองหาดใหญ่ เลยใช้ชื่อบ้านท่าข้ามที่ตนอาศัยอยู่เป็นชื่อตำบล จากหลักฐานเอกสารทางราชการของ (กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ กองพุทธศาสนสถาน, 2540) กล่าวถึง การตั้งวัดท่าข้ามว่าสร้างเป็นวัดเมื่อ พ.ศ. 2200 แสดงว่าบ้านท่าข้ามมีการตั้งถิ่นฐาน เป็นชุมชนมานานก่อน พ.ศ. 2200 ตรงกับสมัยพระนารายณ์มหาราช หรือสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย เป็นชุมชนแรก ๆ ของตำบลท่าข้าม หนึ่งในห้าชุมชนที่ได้รับการรวมเข้า เป็นพื้นที่ของตำบลท่าข้ามในยุคแรก ตอนแรกประกอบด้วย 5 หมู่บ้าน คือ บ้านแม่เตย บ้านท่าข้าม บ้านหินเกลี้ยง บ้านเขากลอยและบ้านหนองบัว ต่อมา มีเพิ่มอีก 3 หมู่บ้าน คือ บ้านปึก (เกาะปลัก) บ้านคลองจิกและบ้านเขากลอยแยกเป็น บ้านเขากลอยออกและบ้านเขากลอยตก

ในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย พระมหากษัตริย์ในพระราชวงศ์จักรีแทบทุกพระองค์ หวงแหวน “ปักข์ใต้” พระเจ้าตาก และ รัชกาลที่ 1 เสด็จไปรบที่ดินแดนด้ามขวานทอง รัชกาลที่ 3 มีพระราชมารดา ที่สืบเชื้อสายจากสุลต่านสุไลมานที่เคยปกครองเมืองสงขลาในสมัยอยุธยาตอนปลาย ทรงมีเลือดเนื้อจาก “แดนใต้” รัชกาลที่ 4 เสด็จประพาสปักข์ใต้ รัชกาลที่ 5 เสด็จทางเรือทั้งภาคตะวันออกและภาคใต้อยู่เนืองนิตย์ ทรงโปรดให้ตั้งราชนาวิสมัยใหม่ ขึ้นมาก็เพื่อจะรักษา “ด้ามขวานทอง” เป็นสำคัญ ทั้งหมดนี้ล้วนนำความมั่งคั่งมาสู่ราชสำนักอยุธยาเป็นอย่างมาก รวมทั้ง การรับเอาเทคนิควิทยาการใหม่ๆ จากชาวต่างประเทศที่เข้ามาติดต่อค้าขาย และเผยแผ่ศาสนาด้วย (คริส เบเคอร์, 2563: 463) ด้วยสภาพแวดล้อมของตำบลท่าข้ามนั้น เป็นชุมชนกึ่งเมือง มีความเปลี่ยนแปลงทางประวัติศาสตร์มายาวนาน และมีทุนทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม พร้อมกับวัฒนธรรมพื้นถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ จากการค้นคว้าเกี่ยวกับชุมชนท่าข้าม : ชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ระบุว่า ท่าข้าม มีสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจในชุมชนท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งถือว่าเป็นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน ที่ควรได้รับการยกระดับให้เกิดคุณค่าและศักยภาพต่อพื้นที่ และควรนำพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ในชุมชน มาพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ พื้นที่การเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (จรรยา หนูทอง, 2564: 1) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ ตำบลท่าข้าม อ.

หาดใหญ่ จ.สงขลา นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มาใช้แล้วจะทำให้เกิดความรักความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ในการอยู่ร่วมกันในชุมชน รวมทั้งปลูกฝังให้เป็นคุณธรรมประจำใจจนเกิดเป็นคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในชุมชน ชุมชนที่เชื่อมโยงวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของผู้คนในย่านชุมชนท่าข้ามและชุมชนใกล้เคียง จึงเป็นความน่าสนใจของการพัฒนาพื้นที่ชุมชนท่าข้ามให้เป็นพื้นที่ต้นแบบแห่งชุมชนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้คน และสร้างเศรษฐกิจชุมชน ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยวสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและรวบรวมความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย ของพื้นที่ตำบล ท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร และสนทนากลุ่มร่วมกับสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ จำนวน 15 รูป/คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยประกอบด้วยเอกสารสำคัญเกี่ยวกับความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม บุคคลสำคัญ ผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งปราชญ์ชาวบ้าน และตัวแทนชาวบ้าน จำนวน 15 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ การศึกษาเอกสาร และสนทนากลุ่ม ร่วมกับสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ ที่ผู้ศึกษาพัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีดำราที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนและครอบคลุมเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลจากเอกสาร ชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) คือ คัมภีร์พระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ รวมถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาและรวบรวมความเป็นมา และประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบล ท่าข้าม อำเภอบ้านนา จังหวัดสงขลา

ขั้นตอนที่ 2 ประชุมทีมวิจัยร่วมกับประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ตำบลท่าข้าม โดยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ 1 ครั้ง กับผู้เกี่ยวข้องจำนวน 15 คน เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม

ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์บุคคลสำคัญของชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน จำนวน 15 รูป/ คน เพื่อรวบรวมความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม โดยมีพื้นที่สำคัญในตำบลท่าข้ามที่สะท้อนถึงประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม ได้แก่ พื้นที่วัดท่าข้าม พื้นที่วัดหินเกลี้ยง พื้นที่ตลาดนาหลา 100 ปี พื้นที่ทุ่งนาหาดต้นโด และพื้นที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

ขั้นตอนที่ 4 จัดเวทีสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันข้อมูลความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม

ขั้นตอนที่ 5 สรุปข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่การเรียนรู้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันทั้งในส่วนข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ด้านข้อคำถามเกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของชุมชนร่วมสมัยอยุธยาตอนปลาย ตำบลท่าข้าม อำเภอบ้านนา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัย ได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ประกอบด้วยกลุ่มผู้นำศาสนา 3 ท่าน ผู้นำท้องถิ่น 4 ท่าน ปราชญ์ชาวบ้าน 3 ท่าน และกลุ่มประชาชน 5 ท่าน รวมจำนวน 15 รูป/คน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาและรวบรวมความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกเป็น 5 พื้นที่ ใน 5 ตาราง โดยเสนอตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการศึกษความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม: วัดท่าข้าม

ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม	องค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้: วัดท่าข้าม
ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม วัดท่าข้าม พบว่า เป็นวัดโบราณ ที่อยู่คู่บ้านคูเมืองตำบลท่าข้าม โดยการศึกษาเอกสารของกรมศาสนาพบว่า วัดท่าข้าม เป็นวัดเก่าแก่โบราณ มีอายุไม่น้อยกว่า 100 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ (2540) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์ อาจารย์พระครูชยุต สุตคุณ อาจารย์ถาวร สุขสว่างผล และผู้นำท้องถิ่น ดร.สินธพ อินทร์ตัน ที่ให้ข้อมูลว่าวัดท่าข้าม เป็นวัดเก่าแก่ในท้องถิ่น มีประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของวัดท่าข้ามที่มีองค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้แห่งนี้ ได้แก่ สถาปัตยกรรมอาคารศาลา 100 ปี ที่เป็นเอกลักษณ์ ต้นจามจุรียักษ์หน้าพระอุโบสถที่มีอายุไม่น้อยกว่า 150 ปี เพราะมีมาตั้งแต่การก่อสร้างวัดท่าข้าม และมีทวด ขวัญเทพหรือพ่อจอม สิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่วัดท่าข้ามที่คนมาบนบานสารกล่าวเพื่อขอพรในสิ่งต่าง ๆ ความศักดิ์สิทธิ์ในการกราบไหว้ขอพรในสิ่งที่ปรารถนา นอกจากนี้ภายในวัดท่าข้ามยังมีพระอุโบสถเก่าแก่และศาลาการเปรียญเป็นเอกลักษณ์ที่ประดิษฐานพระพุทธรูปและประติมากรรมภาพวาดพุทธประวัติทั้งดงาม เป็นพื้นที่เรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชนท่าข้าม ซึ่งเป็นร่องรอยหลักฐานประวัติศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ชุมชนแห่งนี้	จากการสำรวจพื้นที่ภายในวัดท่าข้าม พบว่า มีพื้นที่และหลักฐานที่แสดงร่องรอยทางประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย ได้แก่ ศาลา ร้อยปี มีศาลาทวดท่าข้ามและ ต้นไม้ก้ามปูยักษ์ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้และเชื่อมโยงข้อมูลทางประวัติศาสตร์

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม: วัดหินเกลี้ยง

ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ ตำบลท่าข้าม วัดหินเกลี้ยง	องค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้: วัดหินเกลี้ยง
ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม พบว่า วัดหินเกลี้ยง ซึ่งเป็นวัดโบราณ ที่อยู่คู่บ้านคู่เมืองตำบลท่าข้าม โดยการศึกษาเอกสารของกรมศาสนา (กระทรวงศึกษาธิการ (2540) พบว่า วัดหินเกลี้ยง เป็นวัดเก่าแก่โบราณ มีอายุไม่น้อยกว่า 100 ปี วัดหินเกลี้ยง ก่อสร้างมาใกล้เคียงกันกับวัดท่าข้าม (สุทิวังค์ พงศ์ไพบูลย์, 2525) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ชอบ ถาวโร คุณจริญญมิประไพ และสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่น ดร.สินธพ อินทร์ตัน ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของวัดหินเกลี้ยง เดิมวัดหินเกลี้ยงตั้งอยู่ที่หาดต้นโศ แล้วย้ายมาตั้งอยู่ปัจจุบัน มีองค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้แห่งนี้ ได้แก่ ความศักดิ์สิทธิ์ของหลวงพ่อพระพุทธรัตนัรวราชิตมงคล (พระพุทธรูปองค์ใหญ่) สิ่งศักดิ์สิทธิ์ภายในวัดหินเกลี้ยง ที่คนมาบนบานสารกล่าวเพื่อขอพรในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้สมความปรารถนา ตลอดถึง ศาลหลักพ่อท่านอ้อย ที่เป็นสัญลักษณ์ของพื้นที่ มีเรื่องราวเชื่อมโยงประวัติศาสตร์ เพราะมีมาตั้งแต่การก่อสร้างวัดหินเกลี้ยง นอกจากนี้ภายในวัดหินเกลี้ยง ยังมีพระอุโบสถเก่าแก่และศาลาการเปรียญเป็นเอกลักษณ์ที่ประดิษฐานพระพุทธรูปและประติมากรรมภาพวาดพุทธประวัติทั้งดงาม เป็นพื้นที่เรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชนวัดหินเกลี้ยง ตำบลท่าข้าม ซึ่งเป็นร่องรอยหลักฐานประวัติศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ชุมชนแห่งนี้	จากการสำรวจพื้นที่ภายในวัดหินเกลี้ยงพบว่า มีพื้นที่และหลักฐานที่แสดงร่องรอยทางประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายในวัดหินเกลี้ยงมีพระพุทธรัตนัรวราชิตมงคลและศาลหลักพ่อท่านอ้อย

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าข้าม

ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ ตำบลท่าข้ามสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าข้าม	องค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าข้าม
ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม โดยการสำรวจพื้นที่จริง พบว่าสำนักงานตำบลท่าข้าม ได้จำลองสถาปัตยกรรมเก่าแล้วสร้างขึ้นเป็นสำนักงาน มีการจัดทำพิธีถือน้ำพิพัฒน์ภูมิเพื่อสื่อสารความเป็นมาของบ้านท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปรากฏชื่อ “ท่าข้าม” เมื่อประมาณเกือบร้อยปีที่แล้ว ในยุคที่กำนันแสง ผดุงชาวบ้านท่าข้ามได้รับเลือกเป็นกำนันในชุมชนขนาดใหญ่ เลยใช้ชื่อบ้านท่าข้ามที่ตนอาศัยอยู่เป็นชื่อ (ยังยุทธ ชูแว่น, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์จากคุณนันท์ทศมิ เจริญวิริยะภาพ และสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่น ดร.สินธพ อินทรรัตน์ ให้ข้อมูลว่า คุณนันท์ทศมิ เจริญวิริยะภาพ และสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่น ดร.สินธพ อินทรรัตน์ ให้ข้อมูลว่า เมื่อก่อน อบต. อยู่ที่ดินที่เขาบริจาคที่นาเหล่า ต่อมาสมัย ดร.สินธพ อินทรรัตน์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จึงมีแนวคิดในการก่อสร้างอาคาร โดยมีการจัดหาที่ดินในการก่อสร้างโดยมีการเสนอพื้นที่หลายแห่งเพื่อพิจารณา แต่สุดท้ายตกลงปรองบองเลือกในสถานที่ตั้งปัจจุบันเพราะติดริมคลองและกลางหมู่บ้าน โดยตอนแรก ทำการซื้อจำนวน 6 ไร่ ตอนหลังซื้อเพิ่มอีก 5 ไร่ รวมเป็น 11 ไร่ และทาง อบต.ได้มอบให้กับศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 1 ไร่	จากการสำรวจพื้นที่ภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม พบว่า มีพื้นที่และหลักฐานที่แสดงร่องรอยทางประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายทั้งด้านภูมิปัญญาสถาปัตยกรรม ศาลาจำลองโรงครัววัดท่าข้าม -ห้องประชุม โดยมีหลังคาทำด้วยใบเหลียง -มีห้องอนุรักษหนึ่งตลงและมโนราห์ -มีหอคอยมุมสูงไว้ให้คนที่มาท่องเที่ยวได้ขึ้นไปดูวิวบรรยากาศในตำบลท่าข้าม ที่สำคัญ คือ 1) อบต. เป็นสถานที่ในการมาศึกษาดูงาน การบริหารจากกลุ่มต่าง 2) เป็นสถานที่ที่เชี่ยวชาญภูมิปัญญาสถาปัตยกรรม 3) เป็นสถานที่ศึกษาดูงานการบริหารจัดการผู้สูงอายุและผู้พิการติดเตียง 4) มีศูนย์อนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่ถิ่นและส่งเสริมทรัพยากรท้องถิ่นด้านพันธ์พืชด้านวัฒนธรรม และภูมิปัญญา

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม: ชุมชนตลาดนัดนาหลาร้อยปี

ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ ตำบลท่าข้ามชุมชนตลาดนัดนาหลาร้อยปี	องค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้: ชุมชนตลาดนัดนาหลาร้อยปี
ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม โดยการศึกษาเอกสารพบว่า ชุมชนตลาดนัดนาหลาร้อยปี มีความเป็นมายาวนานมากกว่า 100 ปี โดยตลาดนัดเป็นสถานที่แรกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรของชาวบ้านจากหลายสถานที่ ที่นำสินค้ามาขาย (ยงยุทธ ชูแว่น, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์ จากผู้นำท้องถิ่น ดร.สินธพ อินทร์ตัน ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของ ตลาดนัดนาหลา มีความเป็นมายาวนานมากกว่า 100 ปี โดยตลาดนัดเป็นสถานที่แรกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรของชาวบ้านจากหลายสถานที่ ที่นำสินค้ามาขาย โดยที่ดินที่เป็นตลาดนัดนั้นเป็นของ ครูเยาวณี อุไรรัตน์ ซึ่งได้รับมรดกจากครอบครัว ต่อมาได้มอบให้กับ ร้อยตำรวจเอก ชื่น ชุมทอง และมอบต่อให้กับ คุณอารีย์ สุขแป้ง เป็นเจ้าของในปัจจุบัน โดยตลาดนัดนาหลาเป็นศูนย์กลางของตำบลท่าข้าม ปัจจุบัน มีการเปิดประจำทุกวันพุธและวันเสาร์ ขายสินค้าแบบภูมิปัญญาดั้งเดิมของชาวบ้าน ไม่ว่าจะเป็น ขนมโบราณต่าง ๆ และสินค้าท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ของดั้งเดิมไว้ จะมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมและซื้อสินค้าในวันนัดเป็นประจำ	จากการสำรวจพื้นที่ภายในชุมชนตลาดนัดนาหลาร้อยปี พบว่า มีพื้นที่และหลักฐานที่แสดงร่องรอยทางประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายผลิตภัณฑที่ท้องถิ่นเกี่ยวกับภูมิปัญญาและสถาปัตยกรรมท้องถิ่นและมีการอนุรักษ์ของดั้งเดิมไว้ เช่น ขนมโบราณต่าง ๆ และสินค้าท้องถิ่น การร้อยลูกปัดและสิ่งของโบราณในบ้านเราเก่าแก่หลายหลังในพื้นที่ตลาดนัดนาหลา

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม: หุ่นนาหลาดต้นโด

ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ ตำบลท่าข้ามหุ่นนาหลาดต้นโด	องค์ประกอบของพื้นที่การเรียนรู้: หุ่นนาหลาดต้นโด
ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม โดยการศึกษาเอกสารพบว่า หุ่นนาหลาดต้นโด เป็นสถานที่ทำนาทำสวนยางและไร่นาสวนผสมของชาวบ้านตลอดถึงเป็นที่พักคนและสัตว์ (สุทธิวงศ์ พงศ์ไพบูลย์, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่น ดร.สินธพ อินทรรัตน์ ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของหุ่นนาหลาดต้นโด เดิมเป็นสถานที่ทำนาทำสวนยางและไร่นาสวนผสมของชาวบ้าน ต่อมาได้มีการอนุรักษ์พื้นที่ ประมาณ 100 กว่าไร่ เพื่อไว้ทำนาและเป็นศูนย์เรียนรู้ มีการสอนทำนา มีกิจกรรมถั่วงา และเก็บเกี่ยวข้าว มีการจัดประกวดรวงข้าว โดยมีนักเรียน 4 โรงเรียนมาร่วมมีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (โรงเรียนทองนา) หลาดต้นโดจากการสอบถามที่มาของต้นโด ในสมัยก่อนเป็นที่ผูกวัวและเป็นที่พักของคนที่มาทำนาเพราะเมื่อก่อนมีการหักป่าที่ต่ำเพื่อทำนา โดย ลุงไข่มุนี เป็นคนเริ่มทำคันทนา โดยแบ่งดินเป็นช่อง ๆ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ทำนาดันโดต้นใหญ่ มีอายุประมาณ 200-300 ปี จากการประเมินอายุ ของอาจารย์ปราโมทย์ แก้วทรงศรี ต่อมาหลาดต้นโดได้บูรณะและอนุรักษ์สถาปัตยกรรมแบบดั้งเดิมไว้	จากการสำรวจพื้นที่ภายในมีพื้นที่และหลักฐานที่แสดงร่องรอยทางประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย จากการสำรวจพื้นที่ภายใน ภูมิปัญญาและสถาปัตยกรรมของท้องถิ่นหุ่นนาหลาดต้นโด ได้แก่ศาลาหลาดต้นโด - ต้นโด 200 กว่าปี -บ่อน้ำเก่าแก่ -ร้านค้าชุมชน -สถานที่พักถ่ายภาพนักท่องเที่ยว -โรงเรียนทองนา -พื้นที่อนุรักษ์หุ่นนาเพื่อทำเกษตรกรรม

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายได้ว่า ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเกี่ยวข้องกับบริบททางประวัติศาสตร์ในสมัยอยุธยาตอนปลาย (พ.ศ. 2231-2310) เป็นช่วงเวลาสำคัญในประวัติศาสตร์ไทย เป็นยุคที่อาณาจักรอยุธยาเริ่มมีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม แต่ก็เผชิญกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอก ในขณะเดียวกัน พื้นที่ภาคใต้ของไทย รวมถึงบริเวณที่เป็นจังหวัดสงขลาในปัจจุบัน ซึ่งมีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ โดยความสำคัญของพื้นที่ตำบลท่าข้ามตั้งอยู่ในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะภูมิประเทศที่เป็นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำไหลผ่าน ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์และเหมาะแก่การตั้งถิ่นฐาน จากการศึกษาทางโบราณคดีพบว่า บริเวณนี้มีร่องรอยการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ (สุริวงค์ พงศ์ไพบุลย์, 2542) และการตั้งถิ่นฐานในสมัยอยุธยาตอนปลายในพื้นที่ตำบลท่าข้ามและบริเวณใกล้เคียงมีการขยายตัวของชุมชน โดยมีหลักฐานทางโบราณคดีและเอกสารทางประวัติศาสตร์ที่บ่งชี้ถึงการตั้งถิ่นฐานของผู้คนในยุคนี้ การตั้งถิ่นฐานส่วนใหญ่มักอยู่ตามริมแม่น้ำและลำคลอง ซึ่งเป็นเส้นทางคมนาคมสำคัญในสมัยนั้น (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2552) ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจและการค้าในสมัยอยุธยาตอนปลาย พื้นที่ตำบลท่าข้ามและบริเวณใกล้เคียงมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจและการค้าของภูมิภาค เนื่องจากตั้งอยู่ใกล้กับเมืองสงขลา ซึ่งเป็นเมืองท่าสำคัญในการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศ โดยเฉพาะจีนและชาติตะวันตก สินค้าสำคัญที่ส่งออกจากพื้นที่นี้ ได้แก่ ของป่า เครื่องเทศ และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2550) ในส่วนของโครงสร้างทางสังคมและการปกครองในสมัยอยุธยาตอนปลาย พื้นที่ตำบลท่าข้ามอยู่ภายใต้การปกครองของเมืองสงขลา ซึ่งมีฐานะเป็นเมืองประเทศราชของอยุธยา โครงสร้างทางสังคมในพื้นที่นี้ประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลาย ทั้งชาวไทย มลายู และจีน ซึ่งอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานในช่วงเวลาต่างๆ การผสมผสานทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้ทำให้เกิดลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น (อรรชศักดิ์ อายุวัฒน์, 2547) และได้รับอิทธิพลทางศาสนาและความเชื่อในสมัยอยุธยาตอนปลาย พุทธศาสนาเป็นศาสนาหลักในพื้นที่ตำบลท่าข้ามและบริเวณใกล้เคียง มีการสร้างวัดและศาสนสถานเพื่อเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของชุมชน นอกจากนี้ยังมีการนับถือศาสนาอิสลามในกลุ่มชาวมลายู และความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับผีและวิญญาณบรรพบุรุษ ซึ่งผสมผสานกับพุทธศาสนาในรูปแบบของพุทธศาสนาแบบ

ชาวบ้าน (ชัยวุฒิ พิชญกุล, 2554) จะเห็นได้ว่าประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลายของพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่สำคัญของภูมิภาคนี้ การตั้งถิ่นฐาน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจและการค้า ตลอดจนการปะทะสังสรรค์ทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ล้วนมีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของผู้คนในพื้นที่นี้ แม้ว่าจะอยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางอำนาจของอยุธยา แต่พื้นที่นี้ก็มีบทบาทสำคัญในประวัติศาสตร์ภูมิภาค และได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ของประเทศ การศึกษาประวัติศาสตร์ท้องถิ่นเช่นนี้ช่วยให้เราเข้าใจพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของประเทศไทยใน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาความเป็นมาและประวัติศาสตร์สมัยอยุธยาตอนปลาย ในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา ทำให้ทราบว่า พื้นที่ตำบลท่าข้าม มีทุนทางประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นทุนที่มีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ได้ จึงควรนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปออกแบบและพัฒนาเป็นพื้นที่การเรียนรู้และเส้นทางท่องเที่ยวต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความเป็นมาและประวัติศาสตร์ของพื้นที่พื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา มีความเกี่ยวข้องกับบริบททางประวัติศาสตร์ในสมัยอยุธยาตอนปลาย เป็นช่วงเวลาสำคัญในประวัติศาสตร์ไทย เป็นยุคที่อาณาจักรอยุธยามีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม โดยความสำคัญของพื้นที่ตำบลท่าข้ามตั้งอยู่ในอำเภอบางบาล จังหวัดสงขลา มีลักษณะภูมิประเทศที่เป็นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำไหลผ่าน ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์และเหมาะแก่การตั้งถิ่นฐาน บริเวณนี้มีร่องรอยการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ และการตั้งถิ่นฐานในสมัยอยุธยาตอนปลายในพื้นที่ตำบลท่าข้ามและบริเวณใกล้เคียงมีการขยายตัวของชุมชน โดยมีหลักฐานทางโบราณคดีและเอกสารทางประวัติศาสตร์ที่บ่งชี้ถึงการตั้งถิ่นฐานของผู้คนในยุคนี้ การตั้งถิ่นฐานส่วนใหญ่มักอยู่ตามริมแม่น้ำและลำคลอง ซึ่งเป็นเส้นทางคมนาคมสำคัญในสมัยนั้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ดังนั้นการอ้างอิงข้อมูลไปใช้ใน งานวิจัยควรมีการอ้างอิงจากงานวิจัยนี้เพื่อใช้เฉพาะกรณี
2. การศึกษาข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์ ควรมีการค้นหลักฐานเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูล สำคัญเช่นพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติสงขลาและสืบค้นจากบุคคลสำคัญ ดังนั้นการนำผลการวิจัย ไปใช้ความอ้างอิงจากงานวิจัยนี้เพื่อใช้เฉพาะกรณี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์สมัย อยู่ยุคตอนปลาย ในรูปแบบนวัตวิถี ตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบของการอนุรักษ์ความเป็นประวัติศาสตร์สมัยอยู่ยุคตอน ปลาย ที่มีต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในรูปแบบนวัตวิถี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ควรวิจัยเรื่อง ภูมิปัญญาสถาปัตยกรรมของประวัติศาสตร์สมัยอยู่ยุคตอนปลาย ตำบลท่า ข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมการศาสนา. กองพุทธศาสนสถาน (2540). ประวัติวัดทั่ว ราชอาณาจักร เล่ม 16. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2555). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องแนวทางการพัฒนาและประเมิน สถาน พอเพียงเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง.
- คริส เบเคอร์ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2563). ประวัติศาสตร์อยุธยา: ห้าศตวรรษสู่โลกใหม่. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- จรรยา หยูทอง. (2564). รากเหง้าและเป้าหมาย: ท่าข้าม ชุมชนร่วมสมัยตอนปลาย. พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: นาศิลป์.
- ชัยวุฒิ พิชะกุล. (2554) ศาสนาพราหมณ์ อินทูปริเวณลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. สถาบันทักษิณ คติศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ: สงขลา.
- อึ้งรังค์ดี อายุวัฒน์. (2547) ไทยในมาเลเซีย. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.



นิติ เอียวศรีวงศ์. (2550). การเมืองไทยสมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี. (พิมพ์ครั้งที่ 9).

กรุงเทพมหานคร: มติชน.

ศรีศักร วัลลิโภดม. (2552) เรือนไทย บ้านไทย. กรุงเทพมหานคร: เมืองโบราณ.

สุทธิวงศ์ พงศ์ไพบูลย์. (2525). รายงานการวิจัย พุทธศาสนาแถบลุ่มทะเลสาบสงขลา ฝั่ง
ตะวันออก สมัยกรุงศรีอยุธยา. สงขลา: สถาบันทักษิณคดีศึกษา มศว.สงขลา.

_____. (2542). “ศาลากลางหน” ใน สารานุกรมวัฒนธรรมไทยภาคใต้ เล่ม 15. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสารานุกรมวัฒนธรรมไทย ธนาคารไทยพาณิชย์.

_____. (2542) โนรา ในสารานุกรมวัฒนธรรมไทยภาคใต้ เล่ม 8. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์
การพิมพ์.

ยงยุทธ ชูแว่น. (2550). อำนาจทางการเมืองในความสับสนเนื่องบทบาทการค้าของเมืองสงขลา
ตั้งแต่กลางพุทธศตวรรษที่ 22 ถึง ปลายพุทธศตวรรษที่ 23 ใน คาบสมุทรไทย ใน
ราชอาณาจักรสยาม. ยงยุทธชูแว่น บรรณาธิการ. ปทุมธานี: นาค.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จังหวัดสุรินทร์ *

GUIDELINES FOR ENGLISH TEACHERS' COMPETENCY
DEVELOPMENT IN THE EXPAND EDUCATIONAL OPPORTUNITIES
UNDER THE SURIN PROVINCE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE

เมธพร ทองสุก¹, ทรงเดช สอนใจ² และ วสันต์ชัย กากแก้ว³

Mataporn Thongsuk¹, Songdet Sornjai² and Wasanchai Kakkaew³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: thongsuk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 136 คน และครูสอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 136 คน รวมทั้งหมด 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* Received 20 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 24 October 2024

ผลวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ คือ (1) องค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษ มี 3 สมรรถนะ 9 ด้าน (2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ศึกษาการพัฒนาแนวทางสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า มี 3 สมรรถนะ 9 องค์ประกอบ 30 แนวทาง 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษ 3 สมรรถนะ 9 ด้าน และ 30 แนวทางการพัฒนาโดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะครูภาษาอังกฤษ

Abstract

This research aimed 1) To study the current and desirable conditions of guidelines for English Language Teachers' Competency Development (ELTCD) of school expand educational opportunities under the Surin Province Primary Education Service Area Office.(SPESA) 2) To develop guidelines for English Language Teachers' Competency of school expand educational opportunities Under the Surin Province Primary Education Service Area Office, and 3) To assess guidelines for English Language Teachers' Competency Development of school expand educational opportunities. The research was divided into 3 phases: Phase 1 studied current conditions and desirable conditions. The sample group was the school expand educational opportunities Under the

Surin Province Primary Education Service Area Office using the school as a random unit the sample size was determined according to Krejci and Morgan ready-made tables. Multistage randomization was performed. randomly separated by affiliation with educational service area office to get the number of the specified size The proportion of the sample group was divided in each study area. Then, the ratio was compared to 136 educational institutions. The key informants were 136 educational institution administrators and 136 teachers, a total of 272 people. The tool was a questionnaire. with a consistency index of 0.60 –1.00. Phase 2 developed guidelines for the development of English teachers' competency, the researcher and Phase 3 assessed the guidelines. The results of the assessment of suitability and feasibility of the approach the statistics used in the data analysis were mean, standard deviation. and the Required Priority Index.

The results of the research were as follows: 1) The current condition and desirable condition of ELTCD in schools under the SPPEAO as followings; 1.1 There were 3 elements of guidelines for ELTCD in schools under the SPPEAO 1.2 the current condition of ELTCD in schools under the SPPEAO was at a moderate level in all areas 1.3 the desirable condition of ELTCD in schools under the SPPEAO was at the highest level in all areas 2) The study showed that an outline of guidelines for ELTCD in schools under the SPPEAO consisted of 3 competencies and 30 guidelines 3) The overall 3 competencies and 9 elements and 30 guidelines were highest level on appropriateness, possibility, and usage of guidelines for ELTCD in school the SPPEAO

Keywords : Developing Guideline, English Language Teachers' Competency

บทนำ

ในยุคปัจจุบันภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จำเป็นในการสื่อสารและเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาของประเทศไทยและกลุ่มประเทศอาเซียนในทุกระดับ คณะจารย์ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมในด้านภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนภาษาอังกฤษมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติต่อไปในอนาคต การเสริมสร้างสมรรถนะและความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษของคนไทย จัดเป็นความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศไทยในปัจจุบันในสภาวะที่ระดับความสามารถของคนไทยในด้านภาษาอังกฤษยังอยู่ในระดับต่ำมากขณะที่ต้องเร่งพัฒนาประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและรองรับภาวะการค้าการลงทุน การเชื่อมโยงระหว่างประเทศ และการเข้าร่วมการเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการทำงาน การปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษจึงเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องเร่งดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จโดยเร็วและไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการศึกษา (วิศยา เอกวิสัย, 2561)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เป็น 1 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่จัดให้มีการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้ วิชาภาษาอังกฤษ เป็นวิชาภาษาต่างประเทศที่ 1 ที่ผู้เรียนทุกระดับจะต้องเรียน เนื่องจากจะต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิถีทัศน์ของชุมชนโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังนั้น ครูภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางรากฐานความรู้ ความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน สมรรถนะครูภาษาอังกฤษมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดนโยบาย เพื่อการบริหารและพัฒนาครูภาษาอังกฤษและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวลักษณ์ มูลสระคู ที่พบตัวบ่งชี้สมรรถนะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของครูที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (เยาวลักษณ์ มูลสระคู, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีการดำเนินงานจัดทำโครงการพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ

เพื่อพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษเรื่อยมาโดยมีค่าเป้าหมายเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ทุกปี ทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary national Educational Test : O-NET) ปีการศึกษา พ.ศ. 2565 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่ 38.91 คะแนน ในระดับประเทศอยู่ที่ 37.62 คะแนน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่ 28.96 คะแนน ระดับประเทศอยู่ที่ 32.05 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศ 3.68 คะแนน จะเห็นได้ว่าคะแนนผลการประเมินในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับที่ต่ำมากและต่ำกว่าระดับชาติ สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ (คู่มือการพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก Active Learning 2566 : 10) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสุรินทร์มีจำนวนทั้งสิ้น 211 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส โรงเรียนยังขาดแคลนครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ และในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้แก้ปัญหาความขาดแคลนครูวิชาเอกภาษาอังกฤษโดยให้ครูที่ไม่ได้จบภาษาอังกฤษสอนแทนหรือหากโรงเรียนใดมีครูภาษาอังกฤษ 1 คน ก็ให้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทางโรงเรียนไม่สามารถขอตำแหน่งในวิชาเอกภาษาอังกฤษได้ เนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนนักเรียน และไม่มียกงบประมาณในการจ้างครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ มาจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนซึ่งส่งผลให้ครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ปฏิบัติการสอนได้ไม่ตรงเป้าหมายเท่าที่ควร ส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน ประกอบการหน่วยงานต้นสังกัดของแต่ละเขตไม่ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ ครบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงทำให้โรงเรียนที่ยังขาดแคลนครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ และครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (ธีระศักดิ์ สีนชัย, 2565)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษที่พึงประสงค์อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนและยกคุณภาพของผู้เรียนวิชาภาษาอังกฤษต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อพัฒนาแนวทางสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 136 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โรงเรียนละ 1 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ตำแหน่งปัจจุบัน, ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน, ครูสอนภาษาอังกฤษ ระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2 และ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือตามแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale)

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษและวิธีการสร้างแบบประเมิน

2. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2 และ 3 ฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2 และ 3 โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ

4. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2และ3 ฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2และ3 ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมเพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการพิจารณาให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับวัตถุประสงค์หรือคุณลักษณะ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องและได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และไปทดลองใช้ (Try-out) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 โรงเรียน

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 2 ชุด คือ สภาพปัจจุบัน จำนวน 55 ข้อ และสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 55 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ซึ่งในการหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

9. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2 และ 3

2. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2 และ 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2 และ 3

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2 และ 3 โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่เกิน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือ

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้ง 272 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด, ตำแหน่งปัจจุบัน, ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน, ระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียนและที่อยู่โรงเรียน(อำเภอ) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentages)

2. เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2 และ 3 นี้ครอบคลุมเนื้อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลโดยนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเป็นช่วงตามค่าคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2และ3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังตาราง

การพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านความรู้ (Knowledge)	4.03	0.54	มาก	4.62	0.35	มากที่สุด
1.1 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.04	0.49	มาก	4.67	0.27	มากที่สุด
1.2 ด้านวัดและประเมินผล	4.12	0.57	มาก	4.58	0.35	มากที่สุด
1.3 ด้านเทคนิคการสอน	3.92	0.57	มาก	4.60	0.42	มากที่สุด
2.ด้านทักษะ (Skills)	3.87	0.57	มาก	4.65	0.37	มากที่สุด
2.1 ด้านทักษะทางภาษาและการสื่อ	4.00	0.72	มาก	4.68	0.36	มากที่สุด
2.2 ด้านการวิจัยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	3.75	0.57	มาก	4.67	0.33	มากที่สุด
2.3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.75	0.63	มาก	4.59	0.41	มากที่สุด
2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม	3.92	0.64	มาก	4.64	0.36	มากที่สุด

3.ด้านเจตคติ (Attitudes)	4.05	0.57	มาก	4.56	0.38	มากที่สุด
3.1ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ	4.10	0.55	มาก	4.57	0.36	มากที่สุด
วิชาชีพ						
3.2 ด้านการพัฒนาตนและวิชาชีพ	4.00	0.59	มาก	4.55	0.39	มากที่สุด

จากตารางพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาการสมรรถนะครูภาษาอังกฤษของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ด้านเจตคติ ($\bar{x}$ = 4.05, S.D = 0.57) รองลงมา คือ ด้านความรู้ ($\bar{x}$ = 4.03, S.D = 0.54) และอันดับเจ็ลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ ($\bar{x}$ = 3.87, S.D = 0.57)

สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ด้านทักษะ ($\bar{x}$ = 4.65, S.D = 0.37) รองลงมา คือ ด้านความรู้ ($\bar{x}$ = 4.62, S.D = 0.35) และอันดับเจ็ลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเจตคติ ($\bar{x}$ = 4.56, S.D = 0.38)

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

องค์ประกอบสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษ	D	I	PNI Modified	ลำดับ
1. ด้านความรู้	4.03	4.62	0.146	2
1.1 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.04	4.67	0.156	
1.2 ด้านวัดและประเมินผล	4.12	4.57	0.112	
1.3 ด้านเทคนิคการสอน	3.92	4.60	0.173	
2. ด้านทักษะ	3.87	4.65	0.202	1
2.1 ด้านทักษะทางภาษาและการสื่อสาร	3.75	4.59	0.235	
2.2 ด้านการวิจัย ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	3.92	4.64	0.224	
2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.00	4.68	0.168	
2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม	3.75	4.67	0.184	
4. ด้านเจตคติ	4.05	4.56	0.126	3
4.1 ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.10	4.57	0.138	
4.2 ด้านการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ	4.00	4.55	0.115	

จากตาราง พบว่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มากที่สุดคือ ด้านทักษะ (PNI Modified= 0.202) ด้านความรู้ (PNI Modified = 0.146) ด้านเจตคติ (PNI Modified= 0.126)

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S. D	การแปลผล	$\bar{X}$	S. D	การแปลผล
1. ด้านความรู้ (Knowledge)						
1.1 ด้านการบริหารหลักสูตร	4.96	0.09	มากที่สุด	4.72	0.52	มากที่สุด

และการจัดการเรียนรู้						
1.2 ด้านการวัดผลและ ประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด
1.3 ด้านเทคนิคการสอน	4.90	0.14	มากที่สุด	4.60	0.65	มากที่สุด
2. ด้านทักษะ (Skill)						
2.1 ด้านทักษะทางภาษาและ การสื่อสาร	4.85	0.34	มากที่สุด	4.55	0.67	มากที่สุด
2.2 ด้านการวิจัย ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.85	0.14	มากที่สุด	4.95	0.11	มากที่สุด
2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้น เรียน	4.93	0.15	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.90	0.22	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.ด้านเจตคติ (Attitude)						
3.1 ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ	4.80	0.27	มากที่สุด	4.70	0.45	มากที่สุด
3.2 ด้านการพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

จากตาราง แสดงผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด
สุรินทร์ พบว่าการประเมินด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.91$, S.D
= 0.14) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษ มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ
ด้านความรู้ ($\bar{x} = 4.95$, S.D = 0.08) รองลงมา คือ ด้านเจตคติ ($\bar{x} = 4.90$, S.D = 0.14)
และด้านทักษะ ($\bar{x} = 4.88$, S.D = 0.21)

การประเมินด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D = 0.43) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านทักษะ ($\bar{x} = 4.88$, S.D = 0.31) รองลงมา คือ ด้านเจตคติ ($\bar{x} = 4.75$, S.D = 0.45) และด้านความรู้ ($\bar{x} = 4.83$, S.D = 0.31)

องค์ความรู้ใหม่

1. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ 1. สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมและสัมมนา 2) การนิเทศชั้นเรียน 3) การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การจัดทำหลักสูตร 2. สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การสร้างมาตรฐานด้านเครื่องมือวัดผลและประเมินผล 2) การอบรมและสัมมนาด้านการวัดผลและประเมินผล และ 3) การฝึกปฏิบัติและนำไปใช้จริง 3. สมรรถนะด้านเทคนิคการสอน ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ Boot camp 2) การสอบวัดระดับความรู้ตามกรอบ CERR ของครูและนักเรียน 3) การศึกษาดูงานและ 4) การทำวิจัย

2. ด้านทักษะ (Skills) ได้แก่ 1. สมรรถนะด้านทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมสัมมนา 2) การนิเทศชั้นเรียนแบบ Coaching และ 3) การใช้ภาษาอังกฤษในห้องเรียน Classroom Languages 2. สมรรถนะด้านการวิจัย ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมด้านการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน 2) การอบรมและสัมมนาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี 3) ประเมินการใช้สื่อและนวัตกรรม 3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การใช้หลักจิตวิทยา 2) ศึกษาดูงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน 3) การจัดทำเอกสารชั้นเรียน 4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC

3. **ด้านเจตคติ (Knowledge)** ได้แก่ 1. สมรรถนะด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมสัมมนา ด้าน คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครู และ 2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู 2. สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนและวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมและสัมมนา 2) การเขียนแผนพัฒนาตนเอง ID plan (Individual Plan)



ภาพที่ 1 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ สมรรถนะด้านเจตคติ (Attitudes) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนและวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ การมีแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Creation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้เมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและแสดงออกมาให้เห็นผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล สมรรถนะของบุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกันจึงส่งผลให้เกิดความ แตกต่างระหว่างบุคคลขึ้น (David C. McClelland) รวมไปถึงความสำคัญของการพัฒนาตนและวิชาชีพนั้นเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีหรือเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะตาม ว21/2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญที่ข้าราชการครูทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการพัฒนาตนเองโดยผ่านการเข้าอบรม เข้าสัมมนา เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการและเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานต้นสังกัดรับรองหรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องผ่านการเรียนรู้ทางออนไลน์เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการหาศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของสิ่งที่วัด แล้วนำผลของการวัดมาวินิจฉัยคุณค่าที่เรียกว่าการประเมินผลโดยการประเมินการเรียนรู้ (Assessment) สิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจไม่จำเป็นต้องตัดสินคุณค่าหรือประเมินผล (Evaluation) แต่การประเมินผลหรือตัดสินคุณค่าสิ่ง

ใดสิ่งหนึ่งเป็นต้องมีการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการประเมินการเรียนรู้นั้นจึงมีความสำคัญหากการประเมินการเรียนรู้มีคุณภาพก็ทำให้การประเมินผลมีคุณภาพ (ชญาพร สีหาวงค์. 2560) รวมไปถึงการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรขึ้นใหม่หรือ การปรับปรุงหลักสูตรบางส่วนที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย เนื้อหา สาระโครงสร้างกระบวนการองค์ประกอบต่าง ๆ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าทั้ง 3 ด้าน 9 สมรรถนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะ (Skills) สมรรถนะทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทั้งนี้เพราะว่า ทักษะทางภาษา (Linguistic skills) เป็นความสามารถและความชำนาญในการกระทำและการปฏิบัติออกผ่านการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ทักษะทางภาษาเป็นหนึ่งในความสามารถที่ครูภาษาอังกฤษจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การถ่ายทอดความรู้ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีให้นักเรียนได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษ และทักษะภาษาเป็นหนึ่งในองค์ความรู้ที่คนและบัณฑิตต้องมีความรู้ความสามารถในระดับดีที่ใช้ในการสื่อสารในยุคศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร ชาลีกัน (2563) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ การใช้สื่อเทคโนโลยี รองลงมา คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การวัดและประเมินผล และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : (PNIModified) ในการพัฒนาแนวทางสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด

สุรินทร์ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะทางภาษาและการสื่อสาร รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการวิจัย ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านเทคนิคการอน สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนและวิชาชีพ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผล อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้ สมรรถนะทักษะทางภาษาและการสื่อสาร (Language Skills & Communicative Ability) ผลการประเมินความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษควรคำนึงถึงกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยาศาสตร์ (2558) การปรับจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไป ตามธรรมชาติของการเรียนรู้ โดยเน้นการสื่อสาร กิจกรรมการเรียนรู้ เริ่มจากการสอนทักษะการฟัง ตามด้วยการพูด การอ่าน และการเขียน ตามลำดับ การสอนภาษาแบบสื่อสาร (Communicative Language Teaching : CLT) คือแนวคิดซึ่งเชื่อมระหว่างความรู้ทางภาษา (linguistic knowledge) ทักษะทางภาษา (language skills) และความสามารถในการสื่อสาร (communicative ability) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โครงสร้างภาษาเพื่อสื่อสาร การสอนโครงสร้างทางไวยากรณ์ต้องเน้นการนำหลักไวยากรณ์เหล่านี้ไปใช้ เพื่อการสื่อความหมายหรือการสื่อสาร ดังนั้น ครูภาษาอังกฤษต้องมีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (fluency) และมีความถูกต้องในการใช้ภาษา (accuracy) ซึ่งมีความสำคัญเท่ากันเท่ากัน สมรรถนะด้านการวิจัยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Research, Media & ICT Literacy) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะด้านการวิจัย ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นครูภาษาอังกฤษจึงต้องพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะของครูในศตวรรษ ที่ 21 ประการหนึ่ง คือ ครูต้องเป็นผู้รอบรู้ทางด้านเทคโนโลยี เนื่องจากในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุค ดิจิทัล (Digital age) มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก ครูจำเป็นต้องเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษ มีจำนวน 3 ด้าน 9 สมรรถนะ 30 ตัวชี้วัด ประกอบด้วยด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล มี 4 แนวทาง สมรรถนะด้านเทคนิคการสอน มี 4 แนวทาง ด้านทักษะ (Skill) สมรรถนะด้านทักษะภาษาและการสื่อสาร มี 3 แนวทาง สมรรถนะด้านการวิจัยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 4 แนวทาง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 4 แนวทาง สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มี 2 แนวทาง ด้านเจตคติ (Attitude) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 2 แนวทาง สมรรถนะด้านการพัฒนาตนและวิชาชีพ มี 2 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่ดูแลด้านการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนภาษาอังกฤษ ครูสอนภาษาอังกฤษ ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และครูที่มีประสบการณ์และมีวุฒิการศึกษาสาขาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนั้น โดยผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผสมกับผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ อีกทั้งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ การดำเนินงาน วิธีดำเนินการ

และผลการดำเนินงานทำให้สามารถตัดสินใจที่จะประเมินออกมาได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สิริกร ชาลีกัน (2563) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า จากการศึกษาศึกษาการประเมินกลยุทธ์สมรรถนะครูในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริงจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ คือ (1) องค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษ มี 3 สมรรถนะ 9 ด้าน (2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ศึกษาการพัฒนาแนวทางสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า มี 3 สมรรถนะ 9 องค์ประกอบ 30 แนวทาง 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษ 3

สมรรถนะ 9 ด้าน และ 30 แนวทางการพัฒนาโดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในครั้งนี้ พบว่า 1) ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ตั่งนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1,2 และ3 ควรส่งเสริมแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษไปใช้ในการวางกรอบเพื่อการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ในสถานศึกษาและกำกับติดตามในเรื่องการจัดการเรียนการสอนทางภาษาอังกฤษของครูผู้สอน จัดอบรมครูสอนภาษาอังกฤษให้มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) และ ส่งเสริม ครูสอนภาษาอังกฤษได้สร้างสรรค์ นวัตกรรม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างหลากหลายมาสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ทางภาษาอังกฤษและสร้างเจตคติที่ดีให้ผู้เรียนในการพัฒนาความรู้พัฒนาทักษะทางภาษาและพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับนักเรียนโดยยึดตามกรอบสมรรถนะที่ได้จากการศึกษา 2) ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะ เพราะทักษะทางภาษาอังกฤษเป็นความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในระดับที่ดีในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์และเชื่อมโยงความรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้ฝึกฝนและได้สื่อสารผ่านกระบวนการใช้เทคนิคการเรียนรู้ทางภาษาต่างประเทศ 3) ผลจากการวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านทักษะ ทั้งนี้เพราะว่า ทักษะทางภาษาอังกฤษเป็นความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในระดับที่ดีในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายมรดกประสบการณ์และเชื่อมโยงความรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้ฝึกฝนและได้สื่อสารผ่านกระบวนการใช้เทคนิคการเรียนรู้ทางภาษาต่างประเทศ กิจกรรมการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) การบูรณาการเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้อื่นเพื่อพัฒนาทักษะการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ 4) แนวการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในสถานศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนากับครูสอนภาษาอังกฤษได้ทดลองใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและสามารถบรรลุตามเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลและการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน และครูสอนภาษาอังกฤษ ควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษไปวางแผนกำหนดกรอบเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในชั้นเรียน วางแผนการพัฒนาตนเองตามกรอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษและขยายผลการพัฒนาไปยังครูสอนภาษาอังกฤษหรือครูอื่นๆ ในสถานศึกษาอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาการทําวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) 2) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR)

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชฎาพร สีหาวงค์. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดลวรรณ พวงวิภาต. (2562). องค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษของโรงเรียน ประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีระศักดิ์ สิ้นชัย. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วัฒยา เอกวิสัย. (2561). บทบาทของครูในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในยุค ประเทศไทย 4.0. ใน รายงานการประชุมวิชาการและเสนอผลงานระดับชาติ. (ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

เยาวลักษณ์ มูลสระคู. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. เรียกใช้เมื่อ 5

ก ร ก ฎ ำ ค ม 2 5 6 6 จ ำ ก

https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf.

สิริกร ชาลีกัน. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

โรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. ใน ดุษฎีนิพนธ์. สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา. มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research

Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์
เขต 3*

GUIDELINES FOR DEVELOPING MODERN ACADEMIC LEADERSHIP
AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SURIN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เบญญาภา แหวนแก้ว¹, ทรงเดช สอนใจ² และ ธัญเทพ สิริสีเสื่อ³

Benyapha Waenkaew¹, Songdet Sornjai² and Thanyathep Sittisuea³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajbhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: benya.wk59@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 131 คน และครูวิชาการ 94 คน รวมทั้งหมด 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* Received 23 August 2024; Revised 5 September 2024; Accepted 28 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ (4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (6) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 2) การประเมินสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.19) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

2. ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีทั้งหมด 6 ด้าน 24 แนวทางการพัฒนา

3. ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน 24 แนวทางพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This Article aimed to study 1) examine the current condition of modern academic leadership among school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3; 2) explore guidelines for developing modern academic leadership among school administrators under the Surin Primary

Educational Service Area Office 3; and 3) evaluate the proposed guidelines for enhancing modern academic leadership among school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 225 participants, including 131 school administrators and 94 academic teachers from schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument employed for data collection was a questionnaire, and the collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study found:

1. In the first phase, the study examined the current condition of modern academic leadership among school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The findings revealed that: 1) the components of modern academic leadership among school administrators consisted of six key components, including: (1) transformational vision; (2) curriculum and learning process development; (3) research for problem-solving and learning development; (4) educational innovation and technology; (5) building a professional learning community; and (6) supervision and evaluation of the learning management; and 2) the overall current condition of modern academic leadership among school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.19). When examining each aspect, all aspects were also rated at a high level.

2. According to the second phase, the study explored guidelines for developing modern academic leadership among school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The study showed that a total of 24 guidelines across six key components for developing modern academic leadership among school administrators were proposed.

3. In the third phase, the study evaluated of the 24 guidelines across six key components for developing modern academic leadership. The results

showed that the overall suitability and feasibility of the proposed guidelines were at the highest level. In addition, when considering each aspect, the suitability and suitability of all aspects were also at the highest level.

Keywords: Modern academic leadership, Proposed guidelines for developing modern academic leadership of school administrators

บทนำ

โลกในปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ วิทยาการต่าง ๆ และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว มีคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคไร้พรมแดนได้อย่างรู้เท่าทัน สงบ สันติ มีความสุข มีคุณภาพชีวิต ที่ดี เหมาะสม และเพียงพอ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต และการเผชิญต่อความท้าทายกับชีวิตวิถีใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) การที่จะพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืนเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมการเมืองนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญจำเป็นประการหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้กระบวนการบริหารประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดทำให้มนุษย์มีคุณภาพสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้พัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ดังคำขวัญที่ว่าการศึกษาสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติ การที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีคุณภาพเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านได้ เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตท้องที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปราสาท อำเภอสังขะ อำเภอกาบเชิง อำเภอบัวเขต อำเภอศรีณรงค์ และ อำเภอพนมดงรัก มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 233 โรง ผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร พิจารณาจากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน

(Ordinary National Educational Test : O - NET) ซึ่งดำเนินการจัดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O - NET) มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2565) ในส่วนของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านอื่น ๆ พบว่า ยังมีจุดที่ควรได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการสอบวัดระดับชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่และพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลต่อไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 543 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียนแต่ละขนาดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จะได้โรงเรียนที่ต้องตอบแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยเลือกผู้ตอบแบบสอบถามแบบเจาะจง (Purposive Selection) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ และสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จะได้ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 95 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 36 คนและครูวิชาการ จำนวน 94 คน รวมเป็น 225 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สำหรับผู้บริหาร 5 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Fating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) เป็นขั้นน้ำหนัก มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อได้ทราบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการประเมินแนวทางการพัฒนา
2. กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 3 ของระยะที่ 3 นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็น
3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความเป็นปรนัย และความชัดเจนทางภาษาของแนวทางแต่ละข้อ
4. จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาฉบับจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องด้วยตนเอง โดยส่งไปที่สถานที่ทำงาน พร้อมทั้งรวบรวมแบบประเมินกลับด้วยตนเอง และโดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมิน โดยผู้วิจัยดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญและให้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากนั้นรวบรวมแบบประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมินโดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำผลการตอบไปจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความค่าเฉลี่ยโดยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.32	0.49	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.40	0.29	มาก
3. ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้	4.35	0.30	มาก
4. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.04	0.42	มาก
5. ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.20	0.41	มาก
6. ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.30	0.44	มาก
รวม	4.27	0.19	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.30)

ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.32, S.D. = 0.49$) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.44$) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.41$) และ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.42$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน 24 แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มี 5 แนวทาง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ มี 3 แนวทาง ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามี 4 แนวทาง ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 4 แนวทาง และด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้มี 4 แนวทาง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.90	0.31	มากที่สุด	4.90	0.31	มากที่สุด
3. ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้	4.93	0.26	มากที่สุด	4.87	0.35	มากที่สุด

4. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	5.00	0.0	มากที่สุด	4.90	0.31	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.93	0.26	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
6. ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
รวม	4.94	0.24	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.94$, S.D. = 0.24) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้และด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.26) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.31) และด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.32)

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.30) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.26) 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.31) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.35)

สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.สร.3

จากภาพที่ 2 ดังกล่าวข้างต้นพบว่า แนวทางในภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน 24 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยแนวทาง 5 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง 3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทาง 3 แนวทาง 4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง 5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง และ 6) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง เนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากร พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลจากการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาทั้งการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถนำสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมี

บางส่วนสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก มีองค์ประกอบ 8 ด้าน

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ที่สรุปผลการวิเคราะห์เช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้อง วิเชียร ทองคลี กานต์ เนตรกลาง และ กิตติพงษ์ ลือนาม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสวะ ผลกอง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2.1 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำข้อมูลความค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 3 ลำดับจากระดับสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ที่ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการร่วมกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แล้วนำไปสู่การยกร่างแนวทางเพื่อผ่านกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาร่างแนวภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ได้ร่างแนวทางในภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน 24 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยแนวทาง 5 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง 3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทาง 3 แนวทาง 4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง 5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทางและ 6) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทาง 4 แนวทาง โดยบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัย รวิภา ศรีวัตร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา 3 กิจกรรม 3 การปฏิบัติ และ 1 เครื่องมือ (2) การนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ประกอบด้วย 4 วิธีการพัฒนา 4 กิจกรรม 4 การปฏิบัติ และ 3 เครื่องมือ (3) การบริหารและประสานงานการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 2 วิธีการพัฒนา 4 กิจกรรม 2 การปฏิบัติและ 3 เครื่องมือ (4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1 วิธีการพัฒนา 4 กิจกรรม 4 การปฏิบัติ และ (5) การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 วิธีการพัฒนา 5 กิจกรรม 5 การปฏิบัติ และ 2 เครื่องมือ

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 24 แนวทาง ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสามารถนำแนวทางการปฏิบัติไปใช้ได้จริงในการบริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้านผู้วิจัยสามารถอธิบายแต่ละด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ควรมีแนวทางในการบริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการเตรียมความพร้อมทุกด้านเพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในทุกด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรมุ่งเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆอย่างชัดเจน และดำเนินการไปตามเป้าหมายที่เรากำหนดไว้ ผู้บริหารควรกำหนดภาระงานความสำเร็จในอนาคต โดยมีการวางเป้าหมาย และมีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการอาศัยความร่วมมือ ระดมทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิสวะ ผลทอง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ การสื่อสารและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารงาน วิชาการ สามารถนำองค์กรให้มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นำประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ ควรมีแนวทางในการบริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลจากการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาทั้งการจัดทำ หลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอน จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการบริหารงาน หลักสูตรอย่างมีคุณภาพโดยสร้างความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครูและบุคลากรการศึกษา ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์ นิพนธ์ วรรณเวช และ สาโรจน์ เป่าวงศา กุล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้หลักสูตรและนำผลจากการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาทั้งการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการ เรียนรู้ ควรมีแนวทางในการบริหาร ดังนี้ผู้บริหารควรมีกระบวนการจัดทำแผนในการ ดำเนินงานวิจัย ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ควรพัฒนาครูและ ผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ รวมทั้งพัฒนา ครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง กับ สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และ ตรัยภูมิพันธ์ ตริตริศวร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการ ทักษะชีวิต 4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีแนวทางในการบริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยกำหนดวัตถุประสงค์ ชัดเจน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการรายงาน เผยแพร่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา ผู้บริหารควรนิเทศ ติดตาม ประเมินปรับปรุง พัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับ รวิภา ศรีวัตร (2564) ได้ศึกษาวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากร พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการใช้นวัตกรรมและให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีแนวทางในการบริหาร ดังนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้มีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจดำเนินกิจการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนผู้บริหารและบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับ จิรจิตติกาล สุทธานุช และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และสื่อสาร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) จะทำให้การกำหนดกลยุทธ์และแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 6) ด้านการนิเทศและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ควรมีแนวทางในการบริหาร ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมโยงการทำงานกับระบบนิเทศการศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศและนำข้อมูลมาพัฒนาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้และนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ) ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับ จิรจิตติกาล สุทธานุช และคณะ (2564) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูด้วยความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และสื่อสารได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากร พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้หลักสูตรและนำผลจากการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาทั้งการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (3) ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ (4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (5) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (6) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และเมื่อประเมินสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน 24 แนวทางการปฏิบัติ และเมื่อประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดจากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในครั้งนี้ พบว่า

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมทุกด้านรองรับ เพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จทันเวลาที่

กำหนดดั่งนั้นผู้บริหารควรมีการเตรียมความพร้อมทุกด้านเพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จทันเวลาที่กำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ จากข้อมูลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลจากการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาทั้งการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ จากข้อมูลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกระบวนการจัดทำแผนในการดำเนินงานวิจัย ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จากข้อมูลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน

5. ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากข้อมูลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้มีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้มีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษา

6. ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จากข้อมูลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงการทำงานกับระบบนิเทศการศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมโยงการทำงานกับระบบนิเทศการศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและหารูปแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบงานวิชาการให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. ควรมีการนำเสนอแนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์อื่น ๆ และสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิรัฐติกาล สุทธานุช และคณะ. (2564). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 46 - 55.
- ธนพัฒน์ ลิ้มไพบูลย์ นิพนธ์ วรรณเวช และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(1), 37 - 48.
- ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์นจำกัด.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์, 30(2), 40 - 55.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา ; กรณีศึกษานาทัศนศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- รวิภา ศรีวัตร. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- วิเชียร ทองคลี กานต์ เนตรกลาง และ กิติพงษ์ ลื่อนาม. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(3), 239 - 248.
- วิศวะ ผลกอง (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สุรินทร์: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน O - NET ปีการศึกษา 2564. สุรินทร์: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สิริฉัตร รัตนสุวรรณ และตริยภูมิษฐ์ ดริตรีศวร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาตินานาชาติ. (ครั้งที่ 13). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 1*

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI 1

พิมประไพ คัญศรี¹ และ ชิชณพงค์ ศรีจันทร์²

Pimprapai Kunsri¹ and Chissanapopong Sonchan²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹⁻²Mahamakut Buddhist University; Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: pimprapai.kun@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

* Received 20 August 2024; Revised 25 August 2024; Accepted 25 October 2024

2. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูงเท่ากับ 0.796 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ด้านความยืดหยุ่น (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 ซึ่งตัวแปรในด้านนี้สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 64.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .15485$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .909 + .112 (X_1)$$

$$\hat{Z}_y = .139 (X_1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Abstract

This research aims to study 1) the level of creative leadership of school administrators, 2) the level of academic administration in schools, 3) examine the relationship between creative leadership of school administrators and academic administration in schools, and 4) investigate the impact of creative leadership of school administrators on academic administration in schools. The sample group used in this research consists of 300 school administrators and teachers from schools under Primary Educational Service Area Office Loei 1, for the academic year 2023. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis

included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study revealed that

- 1.The overall level of creative leadership among school administrators is the highest.
- 2.The overall level of academic administration in schools is the highest.
- 3.There is a positive and direct relationship between the creative leadership of school administrators and academic administration in schools with a high correlation coefficient of 0.796, which is statistically significant at the 0.01 level.

4.The Impact of Creative Leadership of School Administrators on Academic Management in Schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1: The Aspect of Flexibility (X1)

The variable with the best predictive power is flexibility (X1), with a regression coefficient of .139. This variable can predict the overall academic administration in schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1 by 64.10%. The standard error of the prediction is $\pm .15485$.

The multiple regression analysis equations in raw score and standard score forms are as follows: Raw Score Form: $\hat{Y} = .909 + .112 (X_1)$ Standard Score Form: $\hat{Z}_y = .139 (X_1)$

Keywords: creative leadership, academic administration in schools, School administrators, Loei Primary Educational service area Office 1

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจและสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้นักธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันเสรีและไร้พรมแดน กระแสโลกาภิวัตน์และยุคอินเทอร์เน็ตทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไป ผู้ผลิตจึงต้องพัฒนาโดยอิงความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2560) ประเทศไทยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง กำหนดเป้าหมาย 5 ด้าน รวมถึงการศึกษาและบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีต้องมีทักษะในการบริหารทุกขั้นตอน และมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด (สมมา รณิธย์, 2560; สุทินันท์ วงศ์มุสิก, 2565; ณัฐกิตติ บุญเก่ง, 2565) การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องร่วมกันวางแผนเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ทรรศนีย์ โอภา, 2565; นฤดา บุญหาญ, 2565; พิชณ สมจิตร, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย ผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารและการจัดการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 รวมทั้งหมด 1,367 คน (ข้อมูล Bic Data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 47 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ความยืดหยุ่น 2. วิสัยทัศน์ 3. การทำงานเป็นทีม 4. จินตนาการ 5. ความคิดสร้างสรรค์ และ 6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 48 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3. การนิเทศการศึกษา 4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและ 6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปเป็นนิยามศัพท์
2. สร้างข้อคำถามและตรวจสอบความถูกต้อง โดยนำเสนอและปรับแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาคโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.982
5. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการเก็บดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามในรูปแบบของ QR Code
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จาก QR Code ไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53 เป็นครูผู้สอน จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89 จบปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ความยืดหยุ่น	4.51	0.32	มากที่สุด	5
2. วิสัยทัศน์	4.52	0.32	มากที่สุด	4
3. การทำงานเป็นทีม	4.53	0.30	มากที่สุด	2
4. จินตนาการ	4.52	0.31	มากที่สุด	3
5. ความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.30	มากที่สุด	1
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.49	0.37	มาก	6
รวม	4.52	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.26) โดยด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.30) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมาก

3. ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวม

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.53	0.30	มากที่สุด	3
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้	4.50	0.32	มาก	6
3. การนิเทศการศึกษา	4.54	0.32	มากที่สุด	1
4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.52	0.31	มากที่สุด	5
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.54	0.33	มากที่สุด	2
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.53	0.33	มากที่สุด	4
รวม	4.53	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.26) ด้านการ นิเทศศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือการจัดการเรียนการ สอน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.33) ส่วนด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง ที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร		การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (Y)						รวม
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
1. ความยืดหยุ่น	X ₁	.492**	.547**	.500**	.476**	.559**	.533**	.645**
2. วิสัยทัศน์	X ₂	.474**	.521**	.550**	.525**	.559**	.527**	.657**
3. การทำงานเป็นทีม	X ₃	.510**	.580**	.549**	.577**	.544**	.529**	.683**
4. จินตนาการ	X ₄	.528**	.590**	.507**	.496**	.551**	.474**	.652**
5. ความคิดสร้างสรรค์	X ₅	.478**	.541**	.532**	.484**	.451**	.495**	.620**
6. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	X ₆	.533**	.574**	.540**	.517**	.502**	.495**	.655**
รวม X		.614**	.684**	.646**	.628**	.644**	.618**	.796**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 6 ด้าน กับการบริหารงานวิชาการโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.620 – 0.683 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 64.10 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	.802 ^b	.643	.641	.112	.041	.139	2.741	.006

$$a = .909 \quad S.E._{est} = \pm .15485$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ด้านความยืดหยุ่น (X_1) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 64.10

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลทางจิตใจต่อผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เป็นผู้ผลักดันให้ผู้เรียนและชุมชนมีความตระหนักตื่นตัวในเรื่องของความเป็นอยู่ในสังคมวัฒนธรรม ให้ความรู้หรือประสบการณ์ เป็นที่ปรึกษาของชุมชนส่งเสริมให้ผู้อื่น มีความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพ มีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายที่ดีในหน่วยงานหรือชุมชน เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ขจัดความขัดแย้ง มีจินตนาการในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครอง มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564) มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565) วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการเป็นการ

คำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการ โดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จคือความเป็นเลิศทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) อรุณี สุวรรณศรี (2564) วรุฒ สุขสอน (2564) เดือนเพ็ญ ครือเครือ (2565) แคทริยา บุตรศรีผา (2565) โชติรส จิโนรส (2565) พิชฌาภา แพงด้วง (2565) และวสันต์ ขวักใจไพบูลย์ (2565) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง เท่ากับ 0.796 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นสามารถบริหารจัดการ มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนอย่างสมเหตุสมผล นำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศ และแรงจูงใจในการทำงาน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีกระบวนการคิดที่มีทัศนคติเชิงบวก ดึงศักยภาพทั้งของตนเองและสมาชิกในองค์กรมาเป็นพลังในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562) วรุฒ สุขสอน (2564) วสันต์ ขวักใจไพบูลย์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยืดหยุ่นส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถแก้ปัญหาและดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน และบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้บุคลากรคิดวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูผู้สอน และบุคลากรทำงานอย่างมีส่วนร่วม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ หมีนวงศ์ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2565) จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) จินตนา แสนภูวา (2566) คณวัชร ประทุมชัย สมาน ประวันโต และสมใจ มณีวงษ์ (2566) ที่พบว่า ความยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มอบหมายงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน โดยกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และติดตามกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานวิชาการเพิ่มเติม

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

2.4 ควรศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- คุณวัชร ประทุมชัย สมาน ประวันโต และสมใจ มณีวงษ์. (2566). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5(4).
- แคทรียา บุตรศรีผา. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 1. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จินตนา ดิดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จินตนา แสนภูวา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ในวิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลนิชา ศิลพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- โชติรส จิโนรส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เดือนเพ็ญ ครือเครือ. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ทรงศนีย์ โอภา.(2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นุธิดา บุญหาญ. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาดค. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปิยะณัฐ หมื่นวงศ์ และจรัส อติวิทยากรณ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.
- พิชฌาภา แพงด้วง. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มัลลย์รัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วรุฒ สุขสอน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วสันต์ ขวากิจไพบูลย์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สัมมา รณินิย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สุทธินันท์ วงค์มุสิก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่สงขลา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.

กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรุณี สุวรรณศรี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

McMillan, I.H. and Schumacher, S. (2001). Research in Education: A conceptual Introduction. 5 th ed. New York: Longman.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
LOEI NONGBUALAMPHU

กาญจนาวดี ไชยสงค์¹ และ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร²
Kanjanaadee Chaiyasong¹ and PhrakrupaladChakrapol Siritharo²
¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand
Corresponding Author's Email: kanjanavadee57@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

* Received 18 August 2024; Revised 26 August 2024; Accepted 24 October 2024

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก
 2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก
 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.60 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y_t' = 1.101 + .646(X_3) + .192(X_1) + -.123(X_2)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z_{Y_t}' = .721(X_3) + .265(X_1) + -.164(X_2)$
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the level of innovative leadership among school administrators, 2) to study the level of teamwork among teachers in schools, 3) to examine the relationship between the innovative leadership of school administrators and the teamwork of teachers in schools, and 4) to investigate the predictive variables of innovative leadership of school administrators that affect the teamwork of teachers in schools. The sample group consisted of 323 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire. The statistics used include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that:

1. The innovative leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu was at a high level.

2. Teamwork among teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu was at a high level.

3. There was a positive correlation between the innovative leadership of school administrators and teamwork among teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu.

4. The innovative leadership of school administrators influencing teamwork among teachers was identified in three aspects: creating an innovative organizational atmosphere and visionary leadership for change had a statistically significant effect on teamwork at the .01 level, in contrast creativity had a statistically significant impact on teamwork at the .05 level, predicting 61.60% of the variance in teamwork among teachers. It is possible to develop a predictive equation in the form of raw scores as $Y_t' = 1.101 + .646(X_3) + .192(X_1) + -.123(X_2)$, and in the form of standardized scores as $Z_{Y_t'} = .721(X_3) + .265(X_1) + -.164(X_2)$

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Teamwork

บทนำ

ความผันผวนในห้วงสองทศวรรษที่ผ่านมานับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและผันแปรอย่างรวดเร็ว กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นเกิดเป็นระบบนิเวศใหม่ที่พลิกมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รวมถึงวงการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอันเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ นำมาสู่การแข่งขันทางด้านนวัตกรรมการพัฒนาสถานศึกษา เป็นความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการปรับตัวสู่การปฏิวัติรอบด้านบนฐานความรู้วิทยาศาสตร์ ปัญญาประดิษฐ์ เกิดองค์ความรู้ใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทางนวัตกรรม ถือเป็นสมรรถนะสำคัญด้วยเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความตระหนักและโลกทัศน์ในการมอง รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถเรียนรู้ทักษะพิเศษ รอบด้าน มีการทำงานที่พัฒนาตนเองก้าวทันนวัตกรรมโลกที่สามารถนำความคิด ออกแบบ เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการดัดแปลงใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรต้องพินิจถึงส่วนสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รวมถึงด้านการบริหารความเสี่ยง ในทุกสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กร หากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น องค์กรก็จะไม่สามารถก้าวหน้าได้จากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นสถานศึกษาด้านแบบนวัตกรรม (ปวีณา กันธิณ, 2560) การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้การบริหารงานที่ทำงานผ่านทางบุคคลอื่นซึ่งความสำเร็จจะมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการจะเป็นทีมที่ดีได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่ดีทำหน้าที่คล้าย ๆ กับวาทยากร ที่คอยกำกับการทำงานของแต่ละคนในทีมให้ดำเนินงานเป็นไปตามด้วยความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งหากได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้น เกิดผลสำเร็จ และสร้างประสิทธิภาพอันช่วยเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน การพัฒนากระบวนการสร้างงานด้วยทีมนับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่ทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญต่อการศึกษากิจการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างทีมงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์ ภายในปี 2570 ว่าด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน จากแผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ ปีการศึกษา 2565 ในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566) เป็นประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาเพื่อให้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นไปตามนโยบายแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องเร่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมรวมถึงส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ดังกล่าว จึงสนใจด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อให้ได้องค์ประกอบใหม่ เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้และนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในเพิ่มคุณภาพให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในเรื่องนวัตกรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ อันจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา และสามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,044 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 302 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 6 ด้าน คือ 1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2. ด้านการมีส่วนร่วม 3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ด้วยเทคนิค IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ .922 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .366 – .917 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเท่ากับ .923 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .368 – .940

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม จำนวน 323 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2561 : 79)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดย รวม X_t

ด้าน	ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา					
1	ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.18	.54	มาก	3
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	4.26	.53	มาก	1
3	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม (X_3)	4.17	.44	มาก	4
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	4.26	.61	มาก	2
รวม		4.21	.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม Y_t

ด้าน	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)	4.04	.45	มาก	2
2	ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2)	4.00	.47	มาก	4
3	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)	4.12	.46	มาก	1
4	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)	3.95	.47	มาก	5
5	ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท หน้าที่ (Y_5)	3.87	.61	มาก	6
6	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)	4.01	.47	มาก	3
รวม		3.99	.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Xt	Yt
X1	1											
X2	.847**	1										
X3	.531**	.532**	1									
X4	.294**	.389**	.868**	1								
Y1	.714**	.654**	.424**	.260**	1							
Y2	.417**	.358**	.872**	.731**	.389**	1						
Y3	.255**	.339**	.793**	.818**	.318**	.778**	1					
Y4	.444**	.316**	.705**	.512**	.412**	.924**	.621**	1				
Y5	.345**	.235**	.356**	.267**	.422**	.485**	.362**	.559**	1			
Y6	.310**	.311**	.659**	.633**	.400**	.743**	.665**	.702**	.693**	1		
Xt	.774**	.801**	.916**	.806**	.597**	.751**	.700**	.619**	.367**	.601**	1	
Yt	.509**	.444**	.774**	.651**	.598**	.889**	.759**	.875**	.779**	.879**	.737**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา (Xt) กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Yt) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X ₃)	.774	.599	.598	.646	.037	.721	17.38**	.000
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.783	.612	.610	.192	.048	.265	4.01**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	.787	.620	.616	-.123	.049	-.164	-2.49*	.013

$\alpha = 1.101$ S.E._{est} = $\pm .25159$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Yt) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X₃) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X₁) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Yt) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₂) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .721 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .265 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.164 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 61.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .25159$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y_t' = 1.101 + .646(X_3) + .192(X_1) + -.123(X_2)$ และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z_{Y_t'} = .721(X_3) + .265(X_1) + -.164(X_2)$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ในการรับรู้ วิเคราะห์สถานการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน สามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานด้วยวิธีการแก้ปัญหาใหม่ นำเทคโนโลยีมาพัฒนาต่อยอดการทำงาน ขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูในโรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานที่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่พึ่งพาอาศัยกันร่วมกัน วางแผน รับผิดชอบภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีการร่วมมือประสานงานกัน แก้ไขปัญหา ตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การงานขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = .737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสามารถ

คาดการณ์แนวโน้มทิศทางในอนาคตเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ด้วยการพัฒนาวิธีการ รูปแบบใหม่ให้แปลกใหม่เกิดประโยชน์และดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวืวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 61.60

1. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็น และระดมสมองร่วมกัน ส่งเสริมมิตรภาพในการทำงาน กระตุ้นการพัฒนาของครูและบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการเปิดโลกทัศน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรม ควรเน้นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีน้ำใจ และมารยาทดี ส่งเสริมการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิด Yukl (2002) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายและไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมสร้างผลงานด้วยความภูมิใจ สร้าง

มิตรภาพในการทำงาน มีน้ำใจและมารยาทที่ดี และมุ่งเน้นการคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต มองหาโอกาสในการพัฒนา โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกมีมุมมองร่วมกันเพื่อบรรลุผลที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ที่กล่าวถึงการมีทัศนคติในการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารหมายถึงการเป็นต้นหลักที่สามารถออกแบบสิ่งใหม่ ส่งเสริมสมาชิกให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์และใส่ใจ โดยสร้างมุมมองร่วมกัน ให้ความสำคัญการปลูกพลังสร้างทีม พร้อมทั้งเป็นต้นแบบ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน หรือ การพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานอย่างพัฒนางานรูปแบบใหม่ ๆ จากผลการวิเคราะห์ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูมีผลการวิเคราะห์ที่แปลผกผันกันในที่นี้ ด้วยผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์สูงแต่ผลการทำงานเป็นทีมของครูกลับลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้วยการคิดสร้างสรรค์ที่ไร้ขอบเขตอาจต้องพิจารณาถึงทรัพยากรบุคลากรหรือทีมงานในการดำเนินงาน รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสนองนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเป็นนโยบายที่เป็นปลายเปิด อาจเกิดปัญหาในเรื่องของการตีความที่ไม่ชัดเจนไม่ตรงประเด็น ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ชัดเจน ด้วยการสั่งงานที่ขาดการคำนึงถึงทิศทางการทำงานและไม่เปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมออกแบบงาน รวมถึงมีการสื่อสารกับทีมงานที่ไม่ชัดเจน อาจเป็นผลให้เกิดการขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันโดยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความเต็มใจในการทำงาน และต้องมีการมอบหมายหน้าที่งานที่เหมาะสม อย่างมีขอบเขตงานที่ชัดเจน แบ่งงานเสมอภาค และที่สำคัญต้องเคารพในการทำงานของทีมงานของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้อง

คิดสร้างสรรค์ภายใต้การมีทรัพยากรจำกัดให้สมดุลเสมอภาคทุกด้านและเรียงลำดับความสำคัญในการทำงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีจำกัดก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างสิ่งใหม่หลายรูปแบบและแง่มุม เพื่อหาแนวทางพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย หรือนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อยอด ส่งเสริมให้บุคลากรคิดพัฒนางานใหม่ ๆ และสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่และแนวความคิดใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.60

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูจึงควรดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 2 ด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จึงควรดำเนินการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนทั้ง 6 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Yt) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 3 ด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อให้ส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเกิดการพัฒนาไปในทิศทางบวกและเกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ไปทำวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อ

แก้ปัญหาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และเขตพื้นที่อื่น ๆ

2. ควรมีการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงการทำงานในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิรภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2561). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิมิต.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปญญาภาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2566). ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566). เลย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Yukl, G (2002). Leadership in Organizations (4th ed.). Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย*

LEADERSHIP ACCORDING TO THE FOUR BRAHMAVIHARA PRINCIPLES
OF ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE
OFFICE OF LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2, LOEI
PROVINCE

พระครูโกวิทธรรมวิธาน ธมมสุนทร (สังข์ศิริ)¹, จารุกิตต์ พิริยสุวัฒน์² และ อุดร จันทวัน³
Phrakhrukowitdumavitan Dhammasundaro (Sangsiri)¹, Jarukit Phiriyasuvat² and Udon Chantavan³
¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
¹⁻³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author's Email: dtac.kpp99888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย 2) เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมโดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย และวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีของลิเคิร์ต แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

* Received 15 August 2024; Revised 30 August 2024; Accepted 25 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จังหวัดเลย โดยภาพรวมรายด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ระดับสูงสุด คือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านเมตตา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$), (SD = 1.58) รองลงมาคือ ด้านมุทิตา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$), (SD = 1.53) และ ด้านกรุณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$), (SD = 1.51) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีในระดับต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุเบกขา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$), (SD = 1.69) โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.58$), (SD = 1.57) อยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จังหวัดเลย ด้านความเมตตา มีกิจกรรมร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความรัก ด้านความกรุณา ปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน โดยยึดความกรุณาหรือการให้ มีความเอื้ออาทรยามเพื่อนลำบาก ด้านมุทิตา มีการแสดงออกที่ชัดเจนในด้านของการยินดีที่บ่งบอกถึงการแสดงความมุทิตาจิตอย่างชัดเจนเช่นอวยพรวันเกิด วันเกิด การโยกย้าย เกษียณอายุราชการ ด้านอุเบกขา ทำตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบสายกลาง โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความเมตตา มีกิจกรรมส่งเสริมความมีเมตตา เช่นการแผ่เมตตา กิจกรรมหน้าเสาธง ทักทาย ไหว้ยิ้ม ด้านกรุณา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมุ่งเน้นเรื่องมีความกรุณา ด้านมุทิตา มีกิจกรรมการแสดง ความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน เช่นการมุทิตาจิตการ เกษียณอายุราชการ หรือการโยกย้าย ด้านอุเบกขา ผู้บริหารเป็นควรแบบอย่างที่ดี ครองตน ครองคน ครองงาน มีคุณธรรม จริยธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This research has three main objectives: 1) to study the general condition of leadership according to the Four Brahmavihara principles of

educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 2, Loei Province; 2) to propose a model of practice guidelines according to the Four Brahmavihara principles for the educational institution administrators; and 3) to propose guidelines for leadership development based on the Four Brahmavihara principles for educational institution administrators. This mixed-method research incorporates both quantitative and qualitative methodologies, with key informants including 113 educational institution administrators.

The research results are as follows:

1. General Condition of Leadership According to the Four Brahmavihara Principles: The overall leadership of educational institution administrators under the jurisdiction of the Office of Loei Primary Educational Service Area 2, Loei Province, is characterized by the highest levels: kindness, compassion, and equanimity. The highest level of leadership is in the aspect of kindness, with a mean score of 4.63 (SD = 0.58), followed by the aspect of compassion, with a mean score of 4.62 (SD = 0.52), and the aspect of sympathetic joy, with a mean score of 4.62 (SD = 0.50). The aspect with the lowest level of leadership is equanimity, with a mean score of 4.45 (SD = 0.69). Overall, the mean score for all four aspects is 4.58 (SD = 0.57), indicating a high level of leadership.

2. The model of Practice Guidelines According to the Four Brahmavihara Principles: In terms of kindness, there are activities that promote teamwork, love, and generosity, such as consulting or working together based on kindness and giving support to colleagues in need. Compassion is expressed clearly through actions like wishing a happy birthday or acknowledging significant

milestones such as transfers or retirement. Equanimity is maintained by following rules and regulations, with all personnel adhering to the middle path.

3. Guidelines for Developing Leadership According to the Four Brahmavihara Principles: To promote kindness, activities such as spreading kindness in front of the flagpole, greeting, paying respects, and smiling are encouraged. Moral and ethical activities focusing on kindness are also organized. Compassion is shown through activities that celebrate colleagues' successes, such as retirement or transfers. For equanimity, executives should set a good example by controlling themselves, their people, and their work, maintaining high moral and ethical standards.

Keyword : Leadership, Four Brahmavihara Principles

บทนำ

ความเป็นผู้นำนั้นมีอะไรมากกว่าการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารถึงพนักงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทั้งองค์กรและสามารถทำให้บริษัทของคุณประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ พวกเราทุกคนรู้ว่าผู้นำนั้นดีหรือไม่ดีเมื่อเราได้สัมผัสด้วยตัวเอง แต่แท้จริงแล้วผู้นำคืออะไรกันแน่ ผู้นำเป็นแค่ ‘คนที่มีผู้ติดตาม’ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ Peter Drucker กล่าวไว้สั้น ๆ หรือเป็นอะไรที่ซับซ้อนกว่านั้น มีความเห็นมากมายว่าผู้นำคืออะไร เช่นเดียวกับประเภทต่าง ๆ ของผู้นำ แต่โดยพื้นฐานแล้ว ผู้นำคือผู้สร้างวิสัยทัศน์แล้วคัดสรรผู้คนมาเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง WCH Prentice ผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นผู้นำกล่าวไว้ว่า “ความเป็นผู้นำคือการบรรลุเป้าหมายด้วยการชี้นำของผู้ช่วยที่เป็นมนุษย์ ผู้นำบรรลุเป้าหมายนี้โดยใช้การผสมผสานระหว่างการสร้างแรงจูงใจ การโน้มน้าว การสื่อสารทางธุรกิจ และการสนับสนุน ดังที่ Warren Bennis กล่าวว่า "ผู้นำคือผู้คนที่เชื่อจากใจจริงว่าตัวเองสามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีความฝันเดียวกัน

ได้” แต่ไม่ว่าจะใช้กลยุทธ์มาตรฐานหรือกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจผู้นำต้องมีความสามารถในการขับเคลื่อนผู้คนและองค์กรมุ่งไปยังเป้าหมายร่วมกันในขณะที่คนเรามักมองว่าผู้นำเกี่ยวข้องกันตำแหน่งงานระดับสูงแต่ความเป็นผู้นำก็ไม่ได้อยู่ที่บทบาทของบุคคลเท่ากับทัศนคติและการปฏิบัติตัวเราต่างเคยเห็นตัวอย่างของผู้จัดการระดับที่ปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ต่อบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ไม่เคยทำตัวเป็นผู้นำจริง ๆ เลย พวกเขาทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นแต่ก็ไม่ได้ตั้งใจหรือสร้างแรงบันดาลใจแต่อย่างใดในขณะเดียวกันก็อาจมีคนในตำแหน่งที่ต่ำกว่าในองค์กรซึ่งสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมทีม คำว่า “ผู้นำ” นั้นมีการเรียกในหลาย ๆ ชื่อ เช่น ผู้บริหาร อธิการบดีเจ้าอาวาส กำนันเป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบทางสังคมซึ่งมีอยู่ในสถาบันต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ เช่นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ย่อมต้องมีผู้นำ เพื่อช่วยกำหนดทิศทางช่วยสั่งการ ช่วยควบคุมระบบและช่วยประสานให้บุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ดึงดูดใจได้วางไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับผลของงานอย่างสูง เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ก็สามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ และในสภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ภาวะผู้นำก็ถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่ผู้นำมีหน้าที่ในการวางแผนและบริหารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เท่านั้นแต่ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยอาศัยเทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการที่จะรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับผลของงานอย่างสูง เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ก็สามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ และในสภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ภาวะผู้นำก็ถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

จากเดิมที่ผู้นำมีหน้าที่ในการวางแผนและบริหารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว่นั้น แต่ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยอาศัยเทคโนโลยีทางดานข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการที่จะรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมในทางการศึกษา ทั้งทางด้านพฤติกรรมนวัตกรรม หรือการสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพิเศษในการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับความร่วมมือจากสมาชิกจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการแบ่งปันข้อมูลความรู้ต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมปฏิบัติจะทำให้ประสบความสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือองค์กรทางการศึกษา สถานศึกษา ลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด คือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถอำนวยความสะดวกในการพัฒนาให้องค์กร ต่อการเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรม การปรับแนวคิดใหม่ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรสามารถกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิด ความสามารถของตนเอง ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงผู้กำกับดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บรรยากาศน่าอยู่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งนี้นำไปสู่พฤติกรรมในลักษณะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนัก ในการพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายเพื่อใช้นวัตกรรมมาการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาครู การวางแผนนโยบายการจัดการเรียนการสอนของครูที่เปลี่ยนใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือผู้เรียนจากความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และ

เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำให้เกิดการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรนั้น ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป หลักพรหมวิหารเป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้นำหรือที่ผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วยหลักปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตาม เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ต่อไปการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมจัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันช่วยในการบริหารและตัดสินใจวางแผนกำหนดทิศทางและดำเนินงานตามลำดับความสำคัญของปัญหา และนโยบายการบริหาร รวมทั้งกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหา หรือความขัดแย้งได้ ปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนั้นยังพบว่ามีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครู อาจารย์ กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับนักเรียนในโรงเรียนใหญ่ ๆ ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก แม้แต่ในกลุ่มครูก็ยังแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในโรงเรียนย่อมทำให้ประสิทธิภาพ ของงานลดลงได้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนผู้บริหารมีอิทธิพลมากที่สุดโรงเรียน เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียนรวมทั้งนักเรียน และผู้ปกครองด้วย ครูที่ก้าวขึ้นตำแหน่งครูใหญ่ใหม่ ๆ มักจะตั้งความปรารถนาไว้ว่าจะเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดของครู

รากเหง้าของปัญหาก็คือทัศนคติต่างมุมมองระหว่างครูกับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผล นักเรียน การประเมินผลครู การจัดองค์กรในโรงเรียน หรือการจัดชั้นเรียนของนักเรียน ซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดความริษยา และความขัดแย้งทั้งทางวิชาการและส่วนตัว แทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงามความขัดแย้ง และความตึงเครียดระหว่างครูใหญ่ และครูเป็นสิ่งที่ทำให้พลังที่มีค่ายิ่งของโรงเรียนลด น้อยถอยลง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การศึกษาไทย ซึ่งจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน

การบริหารที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดีเราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดย อาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะ ข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแล วางใจเป็นกลาง เที่ยงตรงไม่เอนเอียง ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพิเศษจำเพาะสำหรับการทำหน้าที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานตามหลักพรหมวิหาร คือ มีความเมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความกรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีมุทิตา คือ ความ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย ในบางเรื่อง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ได้กำหนดนโยบายไว้ 4 ด้าน ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2565 ในด้านที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าด้วย เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้มั่นวัตรกรรมการบริหาร ซึ่งสนองกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสนองนโยบายสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนักความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ใหม่ หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 จังหวัดเลย ศึกษาแนวทางทางพัฒนา และ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จังหวัดเลย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ บุคลากร ให้เกิดการยอมรับในองค์กรนั้น ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป หลักธรรมพรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการ ครองตน ครองคน ครองงาน ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างประเสริฐ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้นำหรือที่ผู้ปกครอง และครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยความมี เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เกิดความรักใคร่สามัคคี ประองดอง ประารณาสติต่อกัน มีความสุข มีจิตอันแผ่เผื่อไมตรีและคิดดี ทำดี วาจาดีซึ่งจะทำประโยชน์ให้แก่มนุษย์และสัตว์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) โดยอาศัยกระบวนการวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการนำผลการวิจัยมาสังเคราะห์แบบอุปนัยวิธีเพื่อศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย จำนวน 113 คน จำนวนโรงเรียน 152 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย จำนวน 113 คน

กลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง แบบสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย จำนวน 20 คน จำนวน 20 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview)

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม รูปแบบตามแบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ให้ความเห็นชอบ และได้แนะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลอง จำนวน 30 คนกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากร เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

2.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย และศึกษารูปแบบ โครงสร้างแบบงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามเอกสารเกี่ยวกับ หลักการทฤษฎี และรูปแบบโครงสร้างแบบสัมภาษณ์งานวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปหาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้ว แนะนำผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย การประเมิน วัดผลหรือด้านสถิติคณิตศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของนำไปยัง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากจำนวนประชากร จำนวน 113 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการ นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ถือเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดย ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวน และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์หาระดับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งโดยรวมและรายตามตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert,1970)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยใช่

- (1) ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) ของแบบสอบถาม
- (2) ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correction) ของแบบสอบถาม
- (3) ค่าความเชื่อมั่น (α =Alpha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

5.2 สถิติพื้นฐาน

- (1) ความถี่ (Frequency)

- (2) คารอยละ (Percentage)
- (3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- (4) คาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 4.4 - 4.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลยโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเมตตา	4.63	0.59	มาก	1
2	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกรุณา	4.62	0.50	มาก	3
3	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุทิตา	4.62	0.52	มาก	2
4	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอุเบกขา	4.45	0.69	มาก	4
	โดยภาพรวม	4.58	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.58$), ($SD = 0.57$) และรายด้านที่มีระดับภาวะผู้นำในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำในระดับสูงสุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเมตตา ($\bar{X} = 4.63$), ($SD = 0.58$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุทิตา ($\bar{X} = 4.62$), ($SD = 0.52$)

และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดานกรุณา ($\bar{X} = 4.62$), ($SD = 0.50$) ตามลำดับ และต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.45$), ($SD = 0.69$)

2. เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. รูปแบบแนวปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมีความเมตตา มีทักทาย ไหว้ยิ้มกับเพื่อนร่วมงานและมีเอาใจใส่ดูแล ชักถามความเป็นอยู่และห่วงใยสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีปิยะวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน

2. รูปแบบแนวปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมีความกรุณา มีการให้ความช่วยเหลือในยามที่เพื่อนร่วมงานมีปัญหา โดยยึดความกรุณาหรือการให้ มีความเอื้ออาทร มีความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนด้านงบประมาณในด้านการเรียนการสอน ให้ขวัญกำลังใจในทุก ๆ ด้าน ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา การให้ทาน การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว

3. รูปแบบแนวปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมีความมฤติตา แสดงความยินดีในทุก ๆ ด้านที่บ่งบอกถึงการให้ การเสียสละ การบริจาค แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานสำเร็จในหน้าที่การงานและครอบครัว

4. รูปแบบปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ด้านอุเบกขาทำตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบสายกลางโดยบุคลากรทุกคนควรปฏิบัติตาม ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านความเมตตา มีกิจกรรมส่งเสริมความมีเมตตา เช่นกิจกรรมการแผ่เมตตากิจกรรมหน้าเสาธง ทักทาย ไหว้ยิ้ม ช่วยเกื้อกูลซึ่งกันและกันเหลือกัน การมีสัมมาวาจา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมุ่งเน้นเรื่องด้านมีความกรุณา การให้ขวัญกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน และการให้อภัยเมื่อผิดพลาด การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมฤตา มีกิจกรรมการแสดงความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน เช่นการมฤตา จิตการเกื้อหนุนอายุราชการ การโยกย้าย ผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียมกันด้านสวัสดิการ เพื่อลดภาวะความอิจฉาริษยา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ครองตน ครองคน ครองงาน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างกฎเกณฑ์ระเบียบระบบงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อพัฒนาการวางตัวเป็นกลางมีความเป็นธรรม ปล่อยวางแต่ไม่ปล่อยทิ้ง นิเทศติดตาม ใช้คนให้ถูกกับงานที่มอบหมาย ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยภาพรวม และรายด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด คือ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเมตตา รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมฤตา และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกรุณาตามลำดับ และต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอุเบกขา ผลการศึกษายังพบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากลำดับที่ 1 โดยเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปหาน้อย พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อกันและกัน, ผู้บริหารไม่สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ร่วมงานในองค์กร, ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือ ก้าวร้าว ซึ่งกันและกัน, ผู้บริหารเป็น

กัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานช่วยแนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา, ผู้บริหารในโรงเรียนเกื้อหนุนกันด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและกำหนดเป็น แผนพัฒนาบุคคล, ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตาม ความสามารถของตน, และสอดคล้องใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ พระมนัสอศุทธโม (กอน ใหญ่) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไฉน “ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ไฉน 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ตามค่าเฉลี่ย คือด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำ ผู้บริหารตาม หลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมี ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ เมื่อ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์สอน ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามหลัก พรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4. มีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน คือด้านเมตตา ผู้บริหารควรให้ความรัก ปรารถนาดีต่อผู้ ร่วมงาน อุทิศ ตนให้กับสถานศึกษาให้มากขึ้น ด้านกรุณาผู้บริหารควรช่วยเหลือแนะนำเมื่อ เพื่อนร่วมงานมีทุกอย่าง เต็มใจเต็มความสามารถ ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ ขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีด้วยคำพูดชื่นชม ตามความโอกาสเหมาะสม ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นความซื่อสัตย์ สุจริตตรวจสอบได้ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบปฏิบัติงานให้ดีและมีคุณภาพต่อ องค์กรในที่สุด ถ้านำ หลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิตเป็น ความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็นความคิด ที่มี ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในภาวะปกติของผู้บริหารก็จะเป็นหลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักกรุณาความคิดเห็น เกี่ยวกับบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา โดยภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า มีการบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติ หลัก แห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ไข วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ใ้ไวแก่ เพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม, ผู้บริหารอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เต็ม

กำลังความสามารถของตน,ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนา ด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคม ต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ, ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ อารมณ์ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสงสารช่วยเหลือกันยามที่เพื่อนร่วมงานตกทุกข์ได้พันททุกข์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมานิต เตชวรโร (อดุนอก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ: พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่รักที่พอใจของประชาชน แต่ หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทาง พระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐและประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักมูทิตามีการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่มากในลำดับที่ 2 โดยเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึง ความวิบัติ, ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สม่่าเสมอ, ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สม่่าเสมอ,ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน สอดคล้อง ตามหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ พระราชวรมุนี (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวว่า นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ คือ โดยได้กล่าวถึงหลักมูทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ จนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้อง จะขึ้นมาทาบรัศมี เขาไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุก คนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน มูทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร ถ้านักบริหารมีจิตริษยา ลูกน้องเสียแล้ว ลูกน้องจะรับรู้ ความริษยานั้นและจะไม่ พุ่มเททำงานให้

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักอุเบกขา มีการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านรายชื่อโดยเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารรู้จักขมใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคง เคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับ

บัญชา, ผู้บริหารจัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการเพื่อนำมาพิจารณาอยู่เสมอ และวางแผนไม่ตีใจและเสียใจเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น, ผู้บริหารประพัตตคนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารวางแผนเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนผู้บริหารวางแผนเมื่อถูกนิทาว่าร้ายและไม่ เอนเอียงได้รักและซ้ง, ผู้บริหารเป็นกลางวางแผนเมื่อผู้งาน, ปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานใน สถานศึกษาโดยไม่ตอบโต แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันวางแผนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในส่วนงานอย่างยุติธรรมยึดความถูกต้องเที่ยงธรรมโดยไม่ถือคติทุกคน คำนี้ถึงหมู่คณะก่อนตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่อส่วนรวมอย่างมีเหตุผล ยกย่องสรรเสริญเพื่อนร่วมงานที่ทำประโยชน์ ให้กับส่วนงานอย่างเสมอหน้ากัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร 2) เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 113 คน จำนวนโรงเรียน 152 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (คิดเป็นร้อยละ 74.34) เพื่อศึกษาสภาพสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย กลุ่มเป้าหมาย ปริญญาตรีจำนวน 39 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน ประสบการณ์ทำงาน ระยะ 1-5 ปี จำนวน 29 คน ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 17 คน ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย แบ่งตามการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1.ด้านเมตตา 2.ด้านกรุณา 3.ด้านมุทิตา 4.ด้าน

อุเบกขา ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุป

3. ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางการปฏิบัติและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านเมตตา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 1) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อกันและกันควรเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น แนะนำสิ่งที่ เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษาพึงสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง

2. ด้านกรุณา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 1) ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ใจกว้างสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ใ้ใจแก่เพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม

3. ด้านมฤติตา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

1) ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความ
วิบัติ

2) ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ
สม่ำเสมอ

4. ด้านอุเบกขา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับ
การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45
1) ผู้บริหารรู้จักขมใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคงควรวางเฉยเมื่อถูกนินทาว่าร้ายและไม่เอนเอียงได้
รักและซึ้งควรวางใจเป็นกลางกับบุคลากร เคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารจัดการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการเพื่อนำมา พิจารณาอยู่เสมอ และ
วางเฉยไม่ตีใจและเสียใจเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้น

ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามหลักธรรมอื่น ๆ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560) หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการ
กระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบัน
พัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556) การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน,
ผ่องพรรณ ตรัย. (2555) มงคลกุล. “การวิจัยแบบประสม: ทางสายกลางของการวิจัย”. การ
ออกแบบการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ. (2559) ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การ
พิมพ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549) พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551) พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562) คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็มเพรส,

พระราชวรมนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2541) คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

ลวน สายยศ. (2538) เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น จำกัด.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560) ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน,

กฤษดา ปาวงค์. (2561) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุกดาหาร”. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จารุวรรณ นุสา. (2564) “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2”. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เตือนใจ สุนกุล. (2562) “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธงชัย วรไพจิตร. (2561) “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.

ธัญญา มาศ แดงสีดา. (2565) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1”.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
เกริก.

เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พนิดา งามขุนทด. (2562) “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการ
บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภัทรพงษ์ ฐิตญาโณ (ปิตตาระโพธิ์). (2561) “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร
4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระมนัส อคฺคธมฺโม (กอนใหญ่), (2555) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระมหาวุฒิมา ปญฺญวฑฺฒโน (เถาว์หมอ). (2561) “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ
สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (ประจวบ กนฺตจาโร)”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาศกดิ์ชัย อภิชาติ (ลีทหาร). (2562) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
สมรรถนะหลักของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัด
นนทบุรี”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอานนท์ จันทวิโส (มหตระกุลรังสี). (2561) “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

พระมานิต เตชวร โอदनอก. (2550) “รัฐศาสตร์แนวพุทธ: พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง”. ใน
วิทยานิพนธ์ ศาสตราศตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.

พระสุวรรณภูมิ ธรรมโรโต (อินทร์รัมย์). (2561) “ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธ
บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัตนา นาคมุสิก. (2559) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสุราษฎร์ธานี.

วัลยา ไชยธารี. (2559) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
บริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนครศรีอยุธยา,

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาชีวะ ยีหะมะ. (2560) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์
เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1”. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏยะลา.

อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*

FACTOR ANALYSIS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ฉมาพันธ์ อางแก้ว¹ และ กรรณิกา ไวโสภา²

Chamapan Artkeaw¹ and Kunnika Vaisopha²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: chamapan.art@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 400 คน เพื่อให้สอดคล้องโมเดลลิสเรล (Boomsma, 1983 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิเป็นรายอำเภอและนำมาสุ่มอย่างง่ายเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอตามสัดส่วน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.995 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย

* Received 27 August 2024; Revised 1 September 2024; Accepted 28 October 2024

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 4) การบริหารจัดการบุคลากร

2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า Chi-square เท่ากับ 47.29 ค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.27 ค่า df เท่ากับ 42 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.13 NFI เท่ากับ 0.98 NNFI เท่ากับ 0.99 GFI เท่ากับ 0.95 AGFI เท่ากับ 0.93 CFI เท่ากับ 0.99 SRMR เท่ากับ 0.03 และ RMSEA เท่ากับ 0.02

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the components of school administrators' leadership strategy under Loei primary education service area office 1, and 2) examine the coherence of the measurement model of the components of school administrators' leadership strategy under Loei primary education service area office 1 with empirical data. The sample were school administrators and teachers 400 people under the Office of the Primary Education Service Area 1, Loei Province, in the academic year 2023, in order to be consistent with the LISREL model (Boomsma, 1983, cited in Nonglak Wiratchai, 1999). It was selected by stratified random sampling method. The research instrument was conducted via a five - level rating scale questionnaire of school administrators' leadership strategy under Loei primary education service area office 1, with the reliability of 0.995 The statistical devices used for data analysis consisted of frequency, mean, standard deviation, and the

consistency and appropriateness of the measurement model by the confirmatory factor analysis: CFA.

The research results were as follows:

1) Components of school administrators' leadership strategy under Loei primary education service area office 1, comprises four components are Vision Setting Strategic Planning Organizational Culture Enhancement and Personnel Management.

2) The results of structural validity examination and structural confidence of the components of school administrators' leadership strategy were 4 components and 12 observed manifest variables, the statistical significance at the .01 level. respectively, results confirmatory factor analysis shows that the measurement model of was components of school administrators' leadership strategy under Loei primary education service area office 1 consistent with the empirical data, considering Chi-Square = 47.29, p-value of $\chi^2 = 0.27$, df = 42, Chi-square/df = 1.13, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93, CFI = 0.99, SRMR = 0.03, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.02

Keywords: Factor Analysis, Strategic Leadership

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งประชาคมโลกที่ไม่ว่าจะอยู่ส่วนใดก็สามารถรับรู้และรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ การสื่อสาร และคมนาคมที่รวดเร็ว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2544) การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์นี้ ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเตรียมรับมือ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงประเทศไทยก็ต้องการเตรียมความพร้อมของประชากรให้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ประเทศไทยได้มีการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับทิศทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ต้องเป็นผู้ที่มีความคิด กว้างไกล มีสภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ อีกทั้งจำเป็นต้องมีความตระหนักเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ขององค์การ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จในการดำเนินงานจึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ต่างๆในการบริหาร ที่ผู้บริหารนำมาใช้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ หากองค์การใดที่ผู้บริหารขาด ความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร จะทำให้องค์การเกิดความอ่อนแอ และนำไปสู่ ความล้มเหลวได้ในที่สุด (สมาน อัสวภูมิ, 2549) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำ ในยุคใหม่ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ โดยผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะเป็นบุคคลที่มีมุมมองความคิดในระยะยาว มีความยืดหยุ่นในการ ทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนเพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีคิด และบริหารแบบใหม่ที่มีความสอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีความพยายามใน การวางแผนกลยุทธ์ให้สมบูรณ์ ซึ่งต้องครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549) ที่กล่าวว่า ผู้นำขององค์การหลายแห่งที่ประสบ ความสำเร็จล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น โดยความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการ มีคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นผู้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้ อย่างมีผลสำเร็จตามขั้นตอน

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและเปลี่ยนแปลง ปัจจัยต่างๆขององค์การ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ โดยช่วยให้ผู้บริหารขององค์การนั้นสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้อย่างกว้างขวาง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพราะการดำเนินงานที่เป็นเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ ปัญหาที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์การ อีกทั้งยังทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความ เข้าใจระหว่างการทำงานและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และช่วยให้องค์การสามารถ ดำเนินงานและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงาน

ตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ จะมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิภาพสามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสุรพล พิมพ์สอน ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการวางแผนแก้ไขปัญหาคืออนาคต และเหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวิสัยทัศน์สำคัญคือ สร้างคนคุณภาพ สู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน และมีพันธกิจที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ คือมีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่าจุดแข็งของการดำเนินงานของหน่วยงานมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ภาวะผู้นำความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีนำไปสู่การสร้างโมเดล ที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ว่าสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการมีโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับ

บริบท และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหาร ให้มีความเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มองการณ์ไกล สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,253 คน ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูลแผนอัตรากำลังข้าราชการ สพป. เลย เขต 1 ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 400 คน (Boomsma, 1983 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นหน่วยสุ่ม และเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละอำเภอ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 4) การบริหารจัดการบุคลากร

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยทำการสรุปองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการวัดตัวแปร

2.3 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งได้จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.4 สร้างข้อคำถาม ให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ ได้แก่ แบบสอบถามค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม แบบสอบถามภาวะผู้นำร่วม แบบสอบถามสภาพการณ์ที่สนับสนุน แบบสอบถามทีมร่วมแรงร่วมใจ และแบบสอบถามการเรียนรู้ร่วมกัน หรือนำข้อความจากงานวิจัยอื่นๆ ที่ทำการวัดองค์ประกอบเดียวกันมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย

2.5 นำข้อคำถามทั้งหมดให้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามตัวแปร และนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.6 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปรวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.7 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.8 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ (Try- Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ (Item total correlation)

2.9 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน (หาความเชื่อมั่นที่ละตัวแปรของตัวแปรสังเกตได้) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่า 0.995 เป็นไปตามเกณฑ์

2.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย มีการขอความยินยอมก่อนการทำแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

ตามความสมัครใจ และนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูล ของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถดูค่าที่ Outlier ตรวจสอบที่ ค่าเฉลี่ย ความเบ้และความโด่ง สามารถแสดงว่าการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบ และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปร และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นการวิเคราะห์จึงแยกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
χ^2 / df	< 2 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 – 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี < 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบกำหนดยุทธศาสตร์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบกำหนดยุทธศาสตร์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบกำหนดยุทธศาสตร์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างความเชื่อ 2) การสร้างค่านิยม 3) การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หรือปทัสถาน และองค์ประกอบกำหนดยุทธศาสตร์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ 3) การสร้างทีมและธำรงทีม

2. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่าตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงปกติ และมีค่าความเบ้ความโด่งที่เป็นไปตามเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	องค์ประกอบ และตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)					
ตัวแปรที่ 1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.50	0.35	-0.52	-0.09
ตัวแปรที่ 2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.44	0.37	-0.41	0.65
ตัวแปรที่ 3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.46	0.35	-0.41	0.43
องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy)					
ตัวแปรที่ 1	การสร้างกลยุทธ์	4.48	0.30	-0.54	0.73
ตัวแปรที่ 2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.45	0.31	-0.38	0.85
ตัวแปรที่ 3	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.45	0.36	-0.52	1.04
องค์ประกอบที่ 3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)					
ตัวแปรที่ 1	การสร้างความเชื่อ	4.48	0.30	-0.39	0.33
ตัวแปรที่ 2	การสร้างค่านิยม	4.46	0.32	-0.41	0.80
ตัวแปรที่ 3	การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หรือปทัสถาน	4.48	0.32	-0.32	0.56
องค์ประกอบที่ 4 บริหารจัดการบุคลากร (Personnel Management)					
ตัวแปรที่ 1	การสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ	4.47	0.34	-0.39	0.20
ตัวแปรที่ 2	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้	4.46	0.33	-0.11	-0.47
ตัวแปรที่ 3	การสร้างทีมและอํารงทีม	4.46	0.34	-0.35	0.39

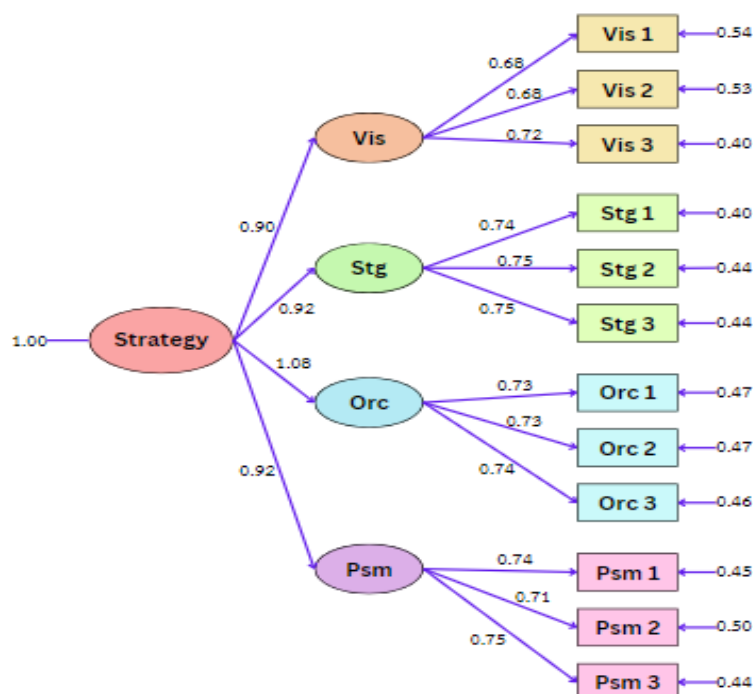
3. ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .383 - .581 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง Orc2 (การสร้างค่านิยม) และ Psm3 (การสร้างทีมและอํารงทีม)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

	Vis1	Vis2	Vis3	Stg1	Stg2	Stg3	Orc1	Orc2	Orc3	Psm1	Psm2	Psm3
Vis1	1											
Vis2	.577**	1										
Vis3	.508**	.479**	1									
Stg1	.562**	.529**	.542**	1								
Stg2	.460**	.456**	.533**	.556**	1							
Stg3	.459**	.443**	.491**	.575**	.444**	1						
Orc1	.432**	.483**	.511**	.541**	.562**	.461**	1					
Orc2	.512**	.474**	.488**	.521**	.512**	.552**	.523**	1				
Orc3	.473**	.434**	.517**	.535**	.575**	.515**	.562**	.524**	1			
Psm1	.390**	.433**	.428**	.501**	.459**	.487**	.545**	.538**	.536**	1		
Psm2	.383**	.399**	.400**	.425**	.436**	.428**	.527**	.531**	.544**	.497**	1	
Psm3	.429**	.456**	.414**	.469**	.420**	.440**	.502**	.581**	.538**	.580**	.531**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-Square= 47.29, df= 42, P-value= 0.27, RMSEA= 0.02

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า Chi-Square เท่ากับ 47.29 ค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.27 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.13 SRMR เท่ากับ 0.03 RMSEA เท่ากับ 0.02 NFI เท่ากับ 0.98 NNFI เท่ากับ 0.99 CFI เท่ากับ 0.99 GFI เท่ากับ 0.95 AGFI เท่ากับ 0.93

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำเสนอ ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่มีระดับมากที่สุดมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบกำหนดยุทธศาสตร์ และองค์ประกอบเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย แผนงาน หรือโครงการขององค์กร โดยมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Davies and Davies (2004) ที่ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร มีความสามารถในการมองไปในอนาคต เข้าใจบริบทขององค์กรในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับ ธัญรัตน์ วิชาจารย์ (2564) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี โดยผลงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา คงเมือง และตรัยภูมิรินทร์ ตรีศิริศร (2565) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง

กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และเพื่อนทองแก้ว (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง มีความน่าเชื่อถือ ทำให้บุคลากรทุกคนในทีมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้นำที่ดีนั้นต้องศึกษา และต้องรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคนเป็นอย่างดี และต้องพิจารณาเสมอว่า ใครที่เหมาะสมกับงานใด เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนด และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์การ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักปฏิบัติ และธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดี และสอดคล้องกับ ชาผิณะ แอหลัง (2561) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มจากการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ร่วมมือแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสร้างทีมงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารควรทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของทีมงานก่อน โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาและรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคนเป็นอย่างดี มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้สมาชิกที่มีศักยภาพได้ร่วมควบคุมองค์การ เพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value เท่ากับ 0.27 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.13 SRMR เท่ากับ 0.03

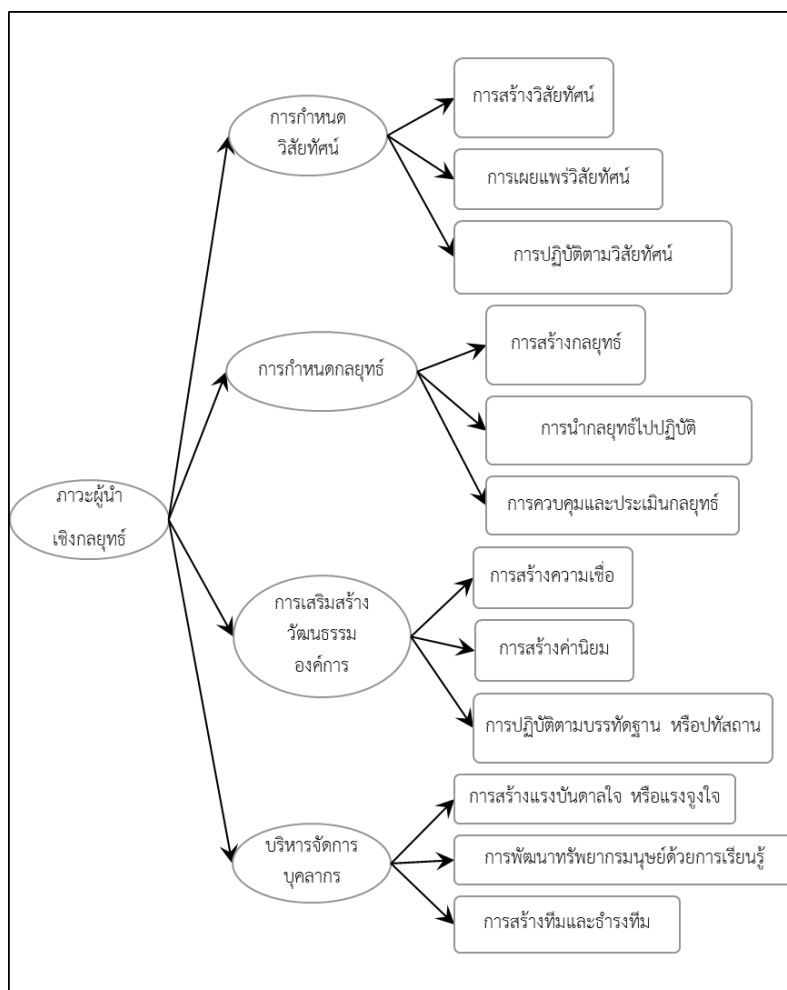
RMSEA เท่ากับ 0.02 NFI เท่ากับ 0.98 NNFI เท่ากับ 0.99 CFI เท่ากับ 0.99 GFI เท่ากับ 0.95 AGFI เท่ากับ 0.93 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ดังนี้

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หรือปทัสถาน การสร้างความเชื่อ และการสร้างค่านิยม เป็นเช่นนี้เพราะว่า การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หรือปทัสถาน เป็นพฤติกรรมและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์การ และให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่ดีขององค์การที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์การ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักปฏิบัติ และธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดี โดยผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า จาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 24.27, ค่า p = 0.39, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.97 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.012 และสอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2551) ที่ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อ 2) ค่านิยม และ 3) ทักษะ และธัญรดี วิชาจารย์ (2564) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรในองค์การรับรู้รูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับวรรณผล บุรัมย์, ชัชภูมิ สีชมภู และสุรเชษฐ์ บุญรักษ์ (2566) ที่ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.900 - 0.943 ซึ่งวรรณพล บุรัมย์และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม คือมีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหา และกำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่จะสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบกำหนดวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบกำหนดกลยุทธ์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างความเชื่อ 2) การสร้างค่านิยม 3) การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หรือปทัสถาน และองค์ประกอบบริหารจัดการบุคลากร มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ 3) การสร้างทีมและธำรงทีม ดังที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผล

1.1 ผลการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ 12 ตัวแปรได้ ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร
- 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร
- 3) ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร

4) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor analysis) ของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบ โดยพิจารณาจากการทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 47.29 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.018 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนี GFI ที่เป็นค่าแสดงสัดส่วนของค่า Observed covariance ซึ่งค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.95 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่ดี และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี CFI ซึ่งเป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา กับโมเดล Null model พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.93 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปเป็นเป้าหมาย หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2.2 จากผลการวิจัย องค์ประกอบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรการ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรการนั้น มีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์กร กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักปฏิบัติ และธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดี เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรมีการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาพัฒนาเป็นเครื่องมือมาตรฐานในการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีความหลากหลายหรืออาจค้นพบตัวแปรอื่นๆที่เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้น

3.3 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (The Research and Development : R&D) เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นประโยชน์กับระบบการศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชาฟี๊ะ แอห์ล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เทือน ทองแก้ว. (2557). ลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ. เรียกใช้เมื่อ 29 มิถุนายน 2566 จาก <http://www.eme2.dbec.go.th>.

ธัญรดี วิชาจารย์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นันทิยา คงเมือง และตรัยภูมิรินทร์ ตรีตรีศวร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1. วารสารวิชาการการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 13. 1716-1731.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร. เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เมธี ศรีโยธธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน วितยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรรณพล บุรัมย์ และคณะ. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. วิตยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). การบริหารงานในสถานศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Davies J. Babrara and Davies Brent. (2004) Strategic Leadership (School Leadership and Management, 23(1), 29-38
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Siguaw, J. A. (2000). Introducing LISREL: A guide for the uninitiated. Sage.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*
ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OF
NAKHON RATCHASIMA EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

จารุวรรณ คาบแก้ว¹, กฤษฎา วัฒนศักดิ์² และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม³

Jaruvan Karbkaew¹, Krisada Watanasak² and Wiralpath Wongwatkasem³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: meawmeaw750@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

* Received 1 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 24 October 2024

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านมีไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the academic leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, 2) compare the academic leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, classified by education level, work experience, and school size, and 3) study the guidelines for developing academic leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima. The sample group used in the research was school administrators and teachers in basic education institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, in the academic year 2023, totaling 323 people. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan, and cluster random sampling was used. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-value.

The results of the research found that:

1. Overall, the academic leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, was at a high level.

2. The results of the comparison of academic leadership of school administrators Under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Ratchasima Area 1, classified by education level, overall and in each aspect, there was no difference. Classified by work experience and size of the educational institution, overall, there was a statistically significant difference at the .05 level.

3. Guidelines for developing academic leadership of educational administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Ratchasima Area 1, consists of 5 aspects: vision, goal, mission, curriculum management and teaching, teaching supervision, supervision, student progress monitoring, and promotion of teaching atmosphere.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, , School administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การจัดการเรียนรู้แบบเดิมต้องมี การปรับตัวในการที่จะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวทำให้การจัดการเรียนรู้แบบเดิมต้องมี การปรับตัวในการที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ไม่เชื่องช้า แต่เป็นการเรียนรู้ที่เข้มข้น เป็นการเรียนรู้เชิงลึก (Deep learning) ซึ่งหากความเจริญงอกงามทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างเชื่องช้าจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ไม่ทันโลก ความรู้และทักษะที่ผู้เรียนมีอยู่นั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของโลกอาชีพ ทำให้มีความเสี่ยงสูงที่จะหางานทำไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้สอนจึงควรวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและเข้มข้น (Mastering Growth)

การจัดการเรียนรู้ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นส่วนสำคัญต่อการออกแบบระบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนที่ต้องยึดทักษะ สมรรถนะศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนจึงมุ่งเน้นในกระบวนการที่

ต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่ผู้เรียนจำเป็นจะต้องมีเพื่อทำให้เกิดสมรรถนะที่สอดคล้อง โดยที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจบริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งจากสังคมขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่และเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภาวะโรคระบาดด้วย จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งต่อการดำรงชีวิตและการศึกษาตลอดจนทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องดังนั้นความสำคัญของการจัดการเรียนเพื่อตอบสนองต่อทักษะ สมรรถนะ ศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 142 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1, 2566: 39) ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปีที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพ การศึกษาประสบปัญหาหลายด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ด้าน โอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก และมี รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับต่ำ กว่าค่าเฉลี่ย ระดับประเทศ ในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษายังไม่ได้คุณภาพ เท่าที่ควร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ งานมี คุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมี คุณลักษณะและ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไม่สามารถ ดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจนั้นจะมี คุณลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555: 28) โดย ดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการ ปฏิบัติไว้ 5 ด้าน คือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผล การสอนของครู และการ วางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูตามแนวคิดของ Seyfarth (1999 : 165-273)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา น่าจะเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตาม

จุดมุ่งหมายของการจัดสถานศึกษาทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต1 เพื่อคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,449 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1, 2566 : 398) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 323 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่มอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนา คือผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้บริหารที่มีผลงานดี ได้แก่ ผ่าน สมศ.รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดตามการสังเคราะห์ของ Krug (1992: 53) แบ่งออกเป็น 5 ด้านซึ่งกำหนดคะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratingscale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.921

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย 3) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 323 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 4) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีผลการวิจัยเป็นดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.14	.60	มาก	4
2	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.16	.59	มาก	3
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.17	.61	มาก	2
4	ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.18	.62	มาก	1
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	4.11	.65	มาก	5
ภาพรวม		4.15	.58	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p- valu e
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.26	.39	4.34	.46	1.635	.103
2	ด้านการจัดการหลักสูตรและการ สอน	4.26	.40	4.34	.46	1.637	.103
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.26	.42	4.32	.46	1.357	.176
4	ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.27	.48	4.35	.51	1.397	.164
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอน	4.28	.47	4.33	.50	.989	.323
ภาพรวม		4.26	.39	4.33	.45	1.499	.135

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p- value
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.282	2	1.641	6.658*	.001
	ภายในกลุ่ม	78.862	320	.246		
	รวม	82.143	322			
ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	.794	3.646*	.027
	ภายในกลุ่ม	69.655	320	.218		
	รวม	71.243	322			

ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.086	2	1.043	5.240*	.006
	ภายในกลุ่ม	63.700	320	.199		
	รวม	65.786	322			
ด้านการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.226	2	1.113	5.192*	.006
	ภายในกลุ่ม	65.585	320	.214		
	รวม	70.811	322			
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.507	2	1.253	6.699*	.001
	ภายในกลุ่ม	59.877	320	.187		
	รวม	62.383	322			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.219	2	1.110	6.037*	.003
	ภายในกลุ่ม	58.823	320	.184		
	รวม	61.043	322			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p- value
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.438	2	1.219	4.894*	.008
	ภายในกลุ่ม	79.7.6	320	.249		
	รวม	82.143	322			
ด้านการจัดการหลักสูตรและการ สอน	ระหว่างกลุ่ม	1.691	2	.846	3.891	0.21
	ภายในกลุ่ม	69.551	320	.217		
	รวม	71.243	322			
ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.942	2	.471	2.325	.099

	ภายในกลุ่ม	64.844	320	.203		
	รวม	65.786	322			
ด้านการกำกับ ติดตาม	ระหว่างกลุ่ม	1.641	2	.821	3.796*	.023
ความก้าวหน้าของนักเรียน	ภายในกลุ่ม	69.170	320	.216		
	รวม	7.811	322			
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.361	2	.681	3.569*	.029
เรียนการสอน	ภายในกลุ่ม	61.022	320	.191		
	รวม	62.383	322			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.557	2	.778	4.187*	.016
	ภายในกลุ่ม	59.486	320	.186		
	รวม	61.043	322			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน และด้านการนิเทศการสอนไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้บริหารที่มีผลงานดี ได้แก่ ผ่าน สมศ.รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน สรุปได้ดังนี้

1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี เพื่อสร้างพลังบวก ความร่วมมือในองค์กร ร่วมกันวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค สอบถามความต้องการของครู รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์และหาแนวทางลดอุปสรรค มีการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง

2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับแนวคิดให้เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ใช้การระดมความคิดแทนการวางระบบ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนสามารถวัดผลการเรียนรู้ตามความสามารถของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบทและตามการใช้หลักสูตร

3. ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน ในการบริหารจัดการด้านการสอน ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถปฏิบัติได้จริง ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรโน้มน้าวและแลกเปลี่ยนความคิด และรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และสะท้อนผลการเรียนการสอน ความก้าวหน้าของนักเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทุกคนประสบความสำเร็จในงาน และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ดำเนินงานการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับกิจกรรมและมาตรฐานการศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานงานวิชาการ การวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย มาตรการการกำหนดทิศทางการพัฒนาเป้าหมาย เชื่อมโยงการทำงานและการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต

2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เสริมสร้างความรู้ใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน อาจมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มองภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอ ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงว่า ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน และการบริหารสถานศึกษานั้น มีความสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากครูสะสมความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รับรู้และปรับตัวให้ทันต่อความรวดเร็วที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย จันทา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามที่มีประสบการณ์ทำงานในการทำงานต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละขนาด ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และอาจได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กำหนดไว้ไปทางเดียวกัน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัมชียะห์ เมาลิติน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการประมวผลและสังเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากแบบสอบถามตอนที่3ประมวผลได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี เพื่อสร้างพลังบวก ความร่วมมือในองค์กร ร่วมกันวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค สอบถามความต้องการของครู รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์และหาแนวทางลดอุปสรรค มีการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง สามารถพัฒนาไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามแผนที่วางไว้และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา เข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับแนวคิดให้เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และผู้บริหาร

สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้สั่งการ จากผู้พูดเป็นผู้ฟัง ใช้การระดมความคิดเห็น การวางระบบ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ลดภาระงานครูและ ผู้เรียนสามารถวัดผลการเรียนรู้ตามความสามารถของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบท

3. ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ เห็นภาพชัดเจน ในการบริหารจัดการด้านการสอน ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควร ให้ข้อมูลย้อนกลับสามารถปฏิบัติได้จริง ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรโน้มน้าวและแลกเปลี่ยนความคิด และรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม ผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และสะท้อนผลการ เรียนการสอนความก้าวหน้าของนักเรียน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี กระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ดำเนินงานการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับกิจกรรมและมาตรฐานการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียน การสอนกลุ่มสาระวิชาตามที่หลักสูตรสถานศึกษา กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกำหนดเป้าหมาย แนว ทางการจัดการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องชี้แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมใน การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมการสอนโดยใช้เครื่องมือวัดและวิธีวัดผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการ

จัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้สั่งการ จากผู้พูดเป็นผู้ฟัง ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถวัดผลการเรียนรู้ตามความสามารถของนักเรียนที่สอดคล้องกับบริบท

1.3 ด้านการนิเทศการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนครูทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน ในการบริหารจัดการด้านการสอน ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

1.4 ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอนโดยให้ครูใช้แนวความคิดใหม่ๆ โดยการใช้กลยุทธ์การสอนตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารโรงเรียนเพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนการสอน ดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ดำเนินงานการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ไปพร้อมกับการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิตและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน จูงใจผู้เรียนให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอ
ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
เกริก.
- ซัมซียะห์ เมลิดิน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ใน สาร
นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
จังหวัดนครพนมวารสาร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 9 (33), 245-
255.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเซนต์
จอห์น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติราชการ
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566. นครราชสีมา
- Krug, R.E. (1992). Leadership and performance beyond expectations. New York:
Free Press.
- Seyfarth, J. T. (1999). The principal: New leadership for new challenger. New
Jersey: Prentice-Hall.

แนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*

GUIDELINES FOR PROMOTING THE ROLE OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS IN THE 21st CENTURY IN DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

จักรพันธ์ แนนนา¹ และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์²

Jukgrapunt Naenna¹ and Laddawan Petchroj²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding author E-mail: Ja_jukgrapunt@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูปฐมวัยต่อบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฐมวัยจำนวน 327 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ด้านจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัยและด้านประสาน

* Received 20 August 2024; Revised 1 September 2024; Accepted 29 October 2024

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูปฐมวัยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และ 3) แนวทางส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัย คือ ครูปฐมวัยควรมุ่งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะผู้เรียนในทุกด้าน และดำเนินการประเมินพัฒนา ผู้เรียนตามคู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (Developmental Surveillance and Promotion Manual : DSPM) อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : บทบาทครูปฐมวัย, เด็กปฐมวัย, การจัดประสบการณ์

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the Role of Early Childhood Teachers the 21st Century 2) to compare the opinions of the Role of Early Childhood Teachers the 21st Century classified by gender, age, education level, work experience, and school size. The sample consisted of 327 teachers, 3 expert r in by using a questionnaire. The research instrument was a questionnaire and Interview form. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The role of early childhood teachers in the 21st century highest mean was 1) assessments to organize developmental as a continuous process, followed by organizing activities that correspond to the learning process of early childhood children. In terms of organizing experiences Response to needs Individual differences in early childhood and the coordination of those involved in early childhood in child development, and 2) comparison results classified by gender. Education level Work experience and size of educational institutions were found to be significantly different at the .01 and .05 levels. 3) guidelines : Early childhood teachers should emphasis on the activities that specifically target and facilitate the development of students' skills, and assess students'

development in accordance with DSPM : Developmental Surveillance and Promotion Manual continuously.

Keywords : role of early childhood teacher, early childhood, organizing experiences

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 - 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา) กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ เปลี่ยนไปรวดเร็ว ซับซ้อนหลายมิติมีพลวัตสูงส่งผลต่อการพัฒนาประเทศต้องมียุทธศาสตร์ชาติ ที่ครอบคลุมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพ ความรู้ สมรรถนะ ทักษะ รู้เท่าทัน ปรับตัวและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาการเรียนการสอนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ปฐมวัย เพราะส่งผลนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพลเมืองและพลโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้รัฐมียุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าหมายพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สอดคล้องกับความสอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs

การศึกษาปฐมวัยในปัจจุบัน มีแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 - 2570 โดยคณะรัฐมนตรี กำหนดยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงกับ หลายกระทรวง ให้มีกรอบเวลาเร่งด่วน เร่งพัฒนาเด็ก(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การศึกษาปฐมวัย (3 - 5 ปี) ให้มีมาตรฐาน พัฒนาหลักสูตรและคู่มือการเตรียมความพร้อมพ่อแม่ ในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 หมวดหมายที่ 12 กลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ครูปฐมวัยมีบทบาทประสานความร่วมมือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้ดูแลเด็กปฐมวัย การสร้างสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการเรียนรู้และการดูแล ให้มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ตรงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรจากไทย มาตราที่ 258 ให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562) สอดรับกับหลักสูตรการศึกษา

ปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สถานศึกษาต้องนำกรอบไปใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาเด็ก มีปรัชญาที่กล่าวถึงการพัฒนาเด็กปฐมวัยในทุกมิติที่มีครูปฐมวัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569 ที่มุ่งพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัย โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของครูปฐมวัย(ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา, 2563) สอดคล้องกับนโยบาย 9 มิติ ที่ระบุว่านโยบายส่งเสริมหลักสูตร คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็น และลงมือทำ (เรียนดี) ในเด็กปฐมวัย (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2565) ซึ่งครูปฐมวัยนั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็ก ตามกรอบนโยบาย จุดเน้นดังกล่าว

สภาพปัญหาจากสำนักงานการศึกษา (2566) ที่ระบุไว้ชัดเจนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูปฐมวัย จากแหล่งต่างๆ เกี่ยวกับบริบทการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยที่ส่งผลไปถึงการบริหารสถานศึกษาในทุกระดับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปพบว่ามีปัญหาอยู่ 2 ส่วน ที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ 1) ปัญหาในเด็กปฐมวัยตามสภาพบริบทต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานของกรมอนามัยร่วมกับครูปฐมวัย ใช้ตัวชี้วัด KPI Template (Key Performance Indicator) เป็นข้อตกลงการจัดทำร่วมกันระหว่าง กระทรวงสาธารณสุขกับกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2560 กับเด็กอายุ 0-5 ปี ในพื้นที่เฉพาะกรุงเทพมหานคร และบริการงานส่งเสริมสุขภาพ (สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง, 2565) เด็กปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร มีการติดตามเด็กทั้งหมดร้อยละ 90 พบมีเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการสงสัยล่าช้าได้รับการติดตาม ร้อยละ 68.99 (กรมสุขภาพจิต, 2565) ด้านกล้ามเนื้อมัดเล็ก ร้อยละ 25.92 มีพัฒนาการสงสัยล่าช้า (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2565) และพบผลการประเมิน DSPM (Developmental Surveillance and Promotion Manual) และ 2) ปัญหาของบทบาทครูปฐมวัย จากแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) พบว่า มีจุดอ่อน คือ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอน ครูในโรงเรียนการลาออกและการโอนกลับ ภูมิสำเนา ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนแล้วให้ครูปฐมวัยไปช่วยสอน การระบาดของโรคโควิด 19 การระบาดของ Particulate matter with diameter of less than 2.5 micron การบริหารงานยังขาดการบูรณาการกิจกรรมโครงการ งบประมาณถูกตัด งบประมาณและกลไกการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ทำให้ขาดระบบหรือ

กลไกในการประสานงาน ขาดนโยบายส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ (Talent Management) ครูไม่สามารถเลือกการอบรมได้โดยตนเอง

จากสภาพปัญหาข้างต้นจึงจำเป็นต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ส่งผลไปถึงแนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุของปัญหาอย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยใช้กรอบแนวคิดตามกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้แก่ 1) การจัดประสบการณ์ 2) ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย 3) จัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย 4) การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย และ 5) ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยในการพัฒนา และผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำไปใช้ประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และจะนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงปัญหาการบริหารการศึกษา ของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ตามความเห็นของครูปฐมวัย

สมมติฐานการวิจัย

ครู ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฐมวัย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียน 437 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,075 คน แบ่งเป็น 6 โชน (สำนักงานการศึกษา, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัย คือ ครูปฐมวัย โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) อ้างอิงถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ (2562)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของครูปฐมวัย
- 2) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือ
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหาร และด้านวัดและประเมินผลรวม จำนวน 3 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67-1.00

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง การวิจัย จำนวน 30 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ซึ่งเครื่องมือฉบับนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 ถือว่าใช้ได้

2.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือ ไปยังโรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวของผู้วิจัยเอง
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 5) ผู้วิจัยทำหนังสือขอสัมภาษณ์ และเข้าสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเปรียบเทียบบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การทดสอบค่าที (Independent t-test)

4.2 การเปรียบเทียบบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4.3. การสัมภาษณ์แบบแนวทางการพัฒนาบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่ามีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์ 2) ด้านตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย 3) ด้านจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย 4) ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย และ 5) ด้านประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

ตารางที่ 1 ระดับบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ที่	บทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล	
				ความหมาย	อันดับ
1	การจัดประสบการณ์	4.64	.44	มากที่สุด	3
2	ตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก ปฐมวัย	4.62	.47	มากที่สุด	4
3	จัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก ปฐมวัย	4.71	.43	มากที่สุด	2
4	การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	4.71	.42	มากที่สุด	1
5	ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย	4.59	.48	มากที่สุด	5
ภาพรวม		4.65	.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = .42) ลงมาคือ ด้านจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัยและด้านประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

2. การเปรียบเทียบบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีดังนี้

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเด็นคำถามแนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

ด้านที่ 1 การจัดประสบการณ์

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ว่า แนวทางในการจัดประสบการณ์ ครูปฐมวัยจะต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเผยแพร่ไปยังครูปฐมวัยกับเด็ก เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีการมุ่งเน้นพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ซึ่งมีความท้าทายต่อไปมี 1) มีทักษะที่หลากหลาย และปล่อยให้เด็ก เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 2) สื่อสารกับเด็กฝึกเรื่องการสื่อสาร ทั้งพูด ฟัง 3) การมีมุมมองที่แตกต่าง และจัดระบบชีวิตเด็กวัยเด็กเริ่มหัดที่จะใช้ชีวิตอย่างมีระบบระเบียบ รวมไปถึงการเริ่มฝึกเรื่องระเบียบวินัย การเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตามกฎ 4) ควบคุมการใช้สื่อและเทคโนโลยีของเด็ก 5) มีการใช้ภาษาควบคู่กับวัฒนธรรมเพื่อจิตสำนึกให้กับเด็ก 6) ให้เด็กใช้ชีวิตและมีชีวิตเป็นของตนเองโดยต้องได้รับการฝึกให้ช่วยเหลือตัวเอง ได้ลองตัดสินใจเองบ้าง เพราะจะทำให้พวกเขาได้ฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ

ด้านที่ 2 ตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ว่า แนวทางสนองต่อความต้องการความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย ครูปฐมวัยจะต้องมีบทบาททางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกคนสามารถปรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเข้าถึงปัญหาของแต่ละคน เหมาะสมกับช่วงอายุได้ โดยผ่านการเรียนรู้ในสามรูปแบบหลัก คือ จากการมองเห็น การได้ยิน และการเคลื่อนไหวร่างกาย มีการส่งเสริมการจัดประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และประเมินตามสภาพจริง ศักยภาพกิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำ หรือประพฤติดิปฏิบัติ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นซึ่งการเรียนรู้ของเด็กในลักษณะนี้จะอธิบายลักษณะของเด็กและประเภทของกิจกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ดีของเด็กๆ ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 จัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ว่าแนวทางการจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก เกิดจากธรรมชาติการเรียนรู้ คือ การรับสัมผัส จะด้วยทางตา หู จมูก ลิ้น ผิวกาย ประสาทสัมผัส จะทำให้เกิดการเรียนรู้ หรือเรียกว่า การเรียนรู้ โดยครูต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจวัตรประจำวัน และประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูปฐมวัยจัดให้กับเด็กปฐมวัย โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาผสมผสานกับทักษะของยุคศตวรรษที่ 21 ให้เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับยุคสมัยแล้วนำความรู้นั้นมาจัดประสบการณ์ให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ และให้เด็กได้ปฏิสัมพันธ์จนเป็นวิถีชีวิตปกติของเด็กปฐมวัย

ด้านที่ 4 การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการประเมินพัฒนาการต้องดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ตามหลักของ dspm ครูต้องมีความเข้าใจในบริบทของเด็ก

ปฐมวัย เพื่อเป็นการประเมินเด็กอย่างถูกต้องและใช้ข้อมูลในการพัฒนา การประเมินในรูปแบบที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย คือ การประเมินตามสภาพจริงของเด็ก และนำผลมาแก้ปัญหาเฝ้าระวังเรื่องพัฒนาการล่าช้า ไปใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาเป็นรายบุคคลให้สอดคล้องกับทักษะของศตวรรษที่ 21

ด้านที่ 5 ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ว่า แนวทางการด้านการประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ต้องจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการเชิญวิทยากรภายนอกและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เด็กได้เรียนรู้ประเพณี รวมทั้งสืบสานจารีต ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนใน การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาสอดคล้องกับทักษะของยุคศตวรรษที่ 21

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. บทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินพัฒนาการให้จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการประเมินพัฒนาการ ให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตระหนักถึงบทบาทของตนเองต่อการมีส่วนร่วมใน ช่วยเหลือเด็ก การปรับตัวของเด็ก การแก้ปัญหาต่างๆ การร่วมกันเฝ้าระวังพัฒนาการเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร เกตุดอนม (2567) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร เขตหลักสี่ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในส่วนของการจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง เมื่อทำ

การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน พบว่า ด้านการจัดประสบการณ์ และตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดกิจกรรมทางด้านการใช้ร่างกาย ในทางความแข็งแรงในลักษณะของกีฬา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang, Chen, M., X. (2024). ได้ทำการศึกษา จำเป็นหรือไม่ที่จะเป็นเพศชาย : การศึกษาเชิงคุณภาพความคิดเห็นของครูอนุบาลหญิงเกี่ยวกับกิจกรรมทางกายของเด็กเล็กในเมืองจีน ในส่วนของการจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูปฐมวัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในด้านจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ส่วนที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฐมวัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อนำความรู้ความสามารถที่มีจากระดับศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงาน ทำให้การจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศรดา คงเพียรภาค (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นต่อบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาพรวมพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี ค่าเฉลี่ยสูงสุด และแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การพัฒนาการเด็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์และนำมาสังเคราะห์ พบว่า

ด้านที่ 1 การจัดประสบการณ์

ครูปฐมวัยจะต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเผยแพร่ไปยังครูปฐมวัยกับเด็ก เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีการมุ่งเน้นพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ซึ่งมีบทบาทต่อไปนี้ 1) มีทักษะที่หลากหลาย 2) การสื่อสาร 3) ระเบียบวินัย 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยีของเด็ก 5) วัฒนธรรม 6) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดประสบการณ์เป็นหน้าที่หลักของครูปฐมวัย เป็นส่วนที่จะทำให้เด็กปฐมวัยนั้นได้พัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทยา น้อย

จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทองพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการนิเทศภายใน ตามลำดับ และ 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ดังนี้ 1) ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ 2) ด้านสื่อการเรียนเรียนการสอน เทคโนโลยีมาใช้จัดประสบการณ์ หลักสูตรและการจัดทำทะเบียนสื่อการเรียนการสอน

ด้านที่ 2 ตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย

ครูปฐมวัยจะต้องมีบทบาททางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกคน สามารถปรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเข้าถึงปัญหาของแต่ละคน เหมาะสมกับช่วงอายุ ได้โดยผ่านการเรียนรู้ในสามรูปแบบหลัก คือ จากการมองเห็น การได้ยิน และการเคลื่อนไหวร่างกาย มีการส่งเสริมการจัดประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และประเมินตามสภาพจริง ศึกษากิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำ หรือประพฤติปฏิบัติ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นซึ่งการเรียนรู้ของเด็กในลักษณะนี้จะอธิบายลักษณะของเด็กและประเภทของกิจกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ดีของเด็กๆ ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย เป็นการดูแลเอาใจใส่ของครูปฐมวัยที่จะทำให้เข้าถึงปัญหาที่แท้จริงและแก้ปัญหา นั้นได้อย่างถูกต้องทันทั่วทั้ง และส่งเสริมเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amerijckx and Humblet (2015) ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเด็ก ที่ใช้บริการสถานรับเลี้ยงเด็กกับเด็กที่ไม่ได้ใช้บริการสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนเข้าโรงเรียนอนุบาล พบว่า เด็กที่ใช้บริการสถานรับเลี้ยงเด็กมีความคุ้นเคยกับความเข้มงวด หรือตารางกิจวัตรประจำวัน เด็กที่ใช้บริการสถานรับเลี้ยงเด็กสามารถสื่อสาร และอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าเด็ก ที่ได้รับการดูแลที่บ้าน

ด้านที่ 3 จัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเกิดจากธรรมชาติการรับรู้ คือ การรับสัมผัส จะด้วยทางตา หู จมูก ลิ้น ผิวกาย ประสาทสัมผัสจะทำให้เกิดการรับรู้ หรือเรียกว่า การเรียนรู้ โดยครูต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจวัตรประจำวัน และประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูปฐมวัยจัดให้กับเด็กปฐมวัย โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาผสมผสานกับทักษะของยุคศตวรรษที่ 21

ให้เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับยุคสมัยแล้วนำความรู้นั้นมาจัดประสบการณ์ ให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ และให้เด็กได้ปฏิสัมพันธ์จนเป็นวิถีชีวิตปกติของเด็กปฐมวัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสอนให้ตรงกับกระบวนการเรียนรู้ นั้นเป็นสิ่งที่ครูปฐมวัยต้องเข้าใจมากเพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่สำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของBrown, Ku, & Barry, (2021). ได้ศึกษาเรื่อง ทำความเข้าใจการสอนในโรงเรียนอนุบาลที่เปลี่ยนแปลงไป กลุ่มตัวอย่าง คือ นักการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนในเท็กซัสและเวสต์เวอร์จิเนีย พบว่าการศึกษาของครูปฐมวัยและครูปฐมวัยหลายคนมีความกังวลเกี่ยวกับโรงเรียนอนุบาลที่เปลี่ยนแปลงไปในเวลาเดียวกัน นักการศึกษาครูปฐมวัยและผู้สมัครเป็นครูกำลังทำความเข้าใจกับประสบการณ์การเรียนรู้ประเภทต่างๆ ที่เด็กๆ ควรได้รับในโรงเรียนอนุบาล การค้นพบดังกล่าวนำมาซึ่งโอกาสในการพิจารณากลยุทธ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการร่วมมือ เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้คุณภาพสูงที่เตรียมพวกเขาให้พร้อมสำหรับความสำเร็จในและนอกของโรงเรียน

ด้านที่ 4 การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

การประเมินพัฒนาการ เป็นการการประเมินตามสภาพจริงของเด็กปฐมวัย ต้องดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสอน โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการของ dspm ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มาใช้ประเมินพัฒนาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กปฐมวัย ครูต้องมีความเข้าใจในบริบทของเด็กปฐมวัย เพื่อเป็นการประเมินเด็กอย่างถูกต้อง นำผลมาวิเคราะห์แก้ปัญหา ติดตามเฝ้าระวังในเรื่องพัฒนาการล่าช้า เป็นรายบุคคลและส่งเสริมพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกด้านให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประเมินนั้นมีความสำคัญที่จะทำให้รับรู้ถึงข้อมูลที่จะต้องพัฒนาหรือแก้ไขเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยการประเมินนั้นต้องมีความแม่นยำและหลายมิติจึงจำเป็นที่จะต้องมีส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กมาร่วมกันประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koch, Kastner-Koller, Deimann, Kossmeier, Koitz, & Steiner, (2011) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาการของเด็กอนุบาลตามที่ครูอนุบาลประเมินไว้และคุณแม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความแม่นยำในการเปรียบเทียบการประเมินของครูอนุบาลเพื่อความแม่นยำของมารดาในการประเมินพัฒนาการของการเปรียบเทียบกับมารดาไม่พบความแตกต่างเกี่ยวกับความแม่นยำในการประเมินระหว่างผู้ดูแลทั้งสองกลุ่มการประเมินพฤติกรรมตามแบบสอบถามของผู้ปกครองและครูด้วยกันก็แสดงผลลัพธ์ที่คล้ายคลึงกัน ผลลัพธ์เหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของพฤติกรรมต่างๆ

ด้านที่ 5 ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

การประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ต้องจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นเป็น ศูนย์การเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการเชิญวิทยากรภายนอกและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เด็กได้เรียนรู้ประเพณี รวมทั้งสืบสานจารีต ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนใน การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนการระดมทรัพยากรภายในและภายนอก ในการพัฒนา เพื่อให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการส่งเสริมทักษะของยุคศตวรรษที่ 21 ของเด็กปฐมวัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย จะทำให้การพัฒนาเด็กในทุกด้านนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนร่วมทุกฝ่ายนั้นมีเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้ตรงกันมีแนวทาง เดียวกันเกิดเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร เกตุถนอม (2567) ได้ ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนา เด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร เขตหลักสี่ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ พัฒนาการด้านสังคมด้าน อารมณ์ด้านร่างกายและด้านสติปัญญา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ค้นพบองค์ประกอบของการบริหาร ระดับปฐมวัย เพื่อส่งเสริมบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

- 1) การจัดประสบการณ์
- 2) ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย
- 3) จัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
- 4) การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย
- 5) ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยในการพัฒนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ด้านการจัดประสบการณ์ การจัดกิจกรรมกลางแจ้งให้กับเด็กปฐมวัย
- 2) ด้านตอบสนองต่อแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย การส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการของเด็กปฐมวัยแต่ละคน
- 3) ด้านจัดกิจกรรมตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก กระบวนการเรียนรู้พื้นฐานการรับรู้ ทางตา หู จมูก ปาก และกายสัมผัส
- 4) ด้านจัดการประเมินพัฒนาการ เพื่อจะนำข้อมูลนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์
- 5) ด้านประสานผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยทุกฝ่ายมาช่วยกันพัฒนาเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการใช้เครื่องมือสารสนเทศ เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). ไอคิวเฉลี่ยเด็กไทยทะลุ 100 ครั้งแรก กทม. สูงสุด อีคิวเกณฑ์ปกติแม่เจอวิกฤตสังคม. เรียกใช้เมื่อ 5 ตุลาคม 2566 จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31866>
- ทัศพร เกตุอนอม (2567). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร เขตหลักสี่. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- วศรุดา คงเพียรภาค. (2557). การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักการศึกษา : กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พิมพ์ครั้งที่ (1). กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564). แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 - 2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 37(3), 11-22.
- สำนักการศึกษา (2566). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: พจนกิจเครื่องกระดาษ.
- สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง. (2565). รายงานประจำปี 2565 สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2567 จาก mwi.anamai.moph.go.th/th/annual-report/download/?did=212466&id=101702&reload=

- Amerijckx, G., & Humblet, C. P. (2015). The transition to preschool: a problem or an opportunity for children? A sociological perspective in the context of a 'split system'. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(1), 99–111.
- Brown, C. P., Ku, D. H., & Barry, D. P. (2021). Making sense of instruction within the changed kindergarten: perspectives from preservice early childhood educators and teacher educators. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 42(1), 20-52.
- Koch, H., Kastner-Koller, U., Deimann, P., Kossmeier, C., Koitz, C., & Steiner, M. (2011). The development of kindergarten children as evaluated by their kindergarten teachers and mothers. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 53(2), 241.
- Zhang, Y., Chen, M., & Li, X. (2024). 'Is it necessary to be male?': A qualitative study of female kindergarten teachers' views on physical activity for young children in China. *Sport, Education and Society*, 29(2), 132-145.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*

THE CREATIVE LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER NAKHON RATCHASIMA EDUCATIONAL SERVICE

AREA OFFICE 4

อัญธิกา มาสูงเนิน¹, กรองทิพย์ นาควิเชตร² และ วิภาส ทองสุทธิ³

Untika Masungnern¹, Krongtip Nakwichat² and Vipas Thongsuddhi³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: 650401320098@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

* Received 1 September 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 25 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

Abstract

This research aimed to 1) study the level of creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima; 2) compare the creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima, according to the opinions of personnel classified by position, education level, and size of the school; and 3) study the guidelines for developing creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima. The sample group used in the research was 320 school administrators and teachers in basic education schools under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan, and stratified random sampling was used. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.93. The statistics

used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research found that:

1. The creative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 is, overall and in various aspects, at a high level.

2. The comparison results of the creative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, categorized by position, education level, and school size, show that there are no significant differences overall and in each aspect.

3. The approach to developing the creative leadership qualities of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4 consists of five areas: the area of having a vision, the area of considering individuality, the area of flexibility and adaptability, the area of creativity, and the area of teamwork.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Nakhon ratchasima educational service area office 4

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบันนี้ ประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐ มุ่งพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืน (พระพงษ์ สิทธิอมร, 2561) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) กล่าวถึงกรอบยุทธศาสตร์ทั้ง 6 จากหนึ่งในกรอบยุทธศาสตร์คือยุทธศาสตร์ที่ 6 ได้กล่าวถึงด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมายพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คุณภาพของประชากรในประเทศจะเป็นเช่นใดจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 11-14) โดยมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมาย โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ ดังนั้นทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560 : 3) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559 : 4)

นักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำหลากหลาย อาทิ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ พรสุตา แก้วสุวรรณ (2563 : 37) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม และยังมีมุมมองว่า ครูคือผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย, ปิรันธน์ วีระภัทรกุล ที่กล่าวว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน โดยการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่างๆ ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า สร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวางในทุกพื้นที่ ที่มีจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งหมด 178 แห่ง ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานมีทักษะที่จำเป็น ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ควรมีจินตนาการมีความยืดหยุ่น มีการแก้ปัญหาและสร้างความไว้วางใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั่นเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน ครู จำนวน 1,817 คน รวมทั้งสิ้น 1,917 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4, 2565 : 9)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางจี้และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และได้โดยการสุ่มแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

3. ผู้ให้ข้อมูลแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดี ผ่านการประเมิน สมศ.รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ สุระศักดิ์ ปักกระโถ (2560 : 76-80) โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ใน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพตามความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทาง Google Forms

2. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ใช้เครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ข้อมูล นัดหมายวัน เวลา ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 15 - 20 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยการ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 74 – 84)

1.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

1.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.32	มาก	1
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.25	มาก	2
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.38	0.31	มาก	3
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.31	มาก	4
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.28	มาก	5
ภาพรวม		4.46	0.32	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.29	4.46	0.32	-0.06	0.95
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.26	4.41	0.25	0.06	0.95
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.39	0.29	4.38	0.32	0.13	0.90
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.28	4.33	0.31	-1.52	0.13
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.27	4.27	0.28	-1.15	0.25
	ภาพรวม	4.35	0.19	4.37	0.19	-0.78	0.44

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.32	4.46	0.30	0.22	0.83
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.24	4.42	0.26	-0.80	0.43
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.38	0.32	4.38	0.29	0.20	0.85
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.31	4.28	0.29	1.60	0.11
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.28	4.26	0.29	0.02	0.98
ภาพรวม		4.37	0.19	4.36	0.20	0.45	0.66

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.02	0.97
	ภายในกลุ่ม	31.78	317	0.10		
	รวม	31.79	319			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.42	0.66
	ภายในกลุ่ม	19.75	317	0.06		
	รวม	19.80	319			
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	31.38	317	0.10		
	รวม	31.41	319			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.20	2.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	29.94	317	0.09		
	รวม	30.33	319			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.67	0.52
	ภายในกลุ่ม	24.92	317	0.08		
	รวม	25.03	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.13	0.87
	ภายในกลุ่ม	11.72	317	0.04		
	รวม	11.73	319			

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดี ผ่านการประเมิน สมศ.รอบ 4 ในระดับดี หรือ

ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน ผลการวิเคราะห์แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันในสร้างวิสัยทัศน์เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ก้าวไกล เป็นรูปธรรม มองเห็นภาพความสำเร็จได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ตระหนัก เห็นความสำคัญในการเกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงความสามารถในการมอบหมายงาน ให้ความเสมอภาค สนับสนุนครูและบุคลากร ให้มีโอกาพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ คำนึงถึงความรับผิดชอบของบุคคล ที่แตกต่างกันบางงานต้องดูเพศภาพ ชาย หญิง งานบางงานต้องดูว่าเหมาะสมกับบุคคลใด

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร มีทักษะการคิด ปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา ในการทำงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาความสามารถในการบูรณาการ ทำงานได้หลากหลายมิติ มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีต่างๆเพื่อนำมาปรับใช้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารเองต้องครองตน ครองคน ครองงาน มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดหลายทิศทาง นำไปสู่สิ่งแปลกใหม่ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในหลากหลายรูปแบบทั้งหน้าที่โดยตรงและความสัมพันธ์ในการปฏิรูปหน้าที่ รู้จักคิดสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและทางราชการ

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำครู มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆในทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานได้ มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อความสำเร็จของทีมงาน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้เพื่อคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ต่างๆ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้การบริหาร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ ช่างงาน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจ๊ะเห (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการกระจายงานต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้นตำแหน่งที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะนาฟี อินนูยซี จูณิ แก้วเอียน และนิตยา เรืองแป้น (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพิริยะ ปินะกาโพธิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ได้พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติ สำหรับบุคลากรทุกระดับการศึกษา ทำให้ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มองภาพระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร บุญยิ่ง และสุกัญญา สุदारารัตน์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใดก็จะมีภาระงานตามนโยบายที่เหมือนกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อามาล โต๊ะตาหยง (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ด้านการมีวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจ มองเห็นภาพความสำเร็จและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ตระหนักเห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คติพงษ์ อ่อนไชย, สติพร เชาวนชัย และ วิทยา จันทรศิลา (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจ๊ะเห (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงความสามารถในการมอบหมายงาน ให้ความเสมอภาค ให้อิสระในการทำงาน สนับสนุนครูและบุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรินทร์ โสภักดี กุหลาบ บุรี

สาร และวิเชียร ชิวพิมาย (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญระหว่างบุคคลอย่างเสมอภาค เห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ตรงตามตามความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา ลาสุข ศักดินาภรณ์ นันทิ และสุชาติ บางวิเศษ (2567) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีประเด็นควรพัฒนาคือ การควบคุมอารมณ์ ในการเผชิญปัญหาที่ต้องแก้ไข การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานและมีความอดทนต่อสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

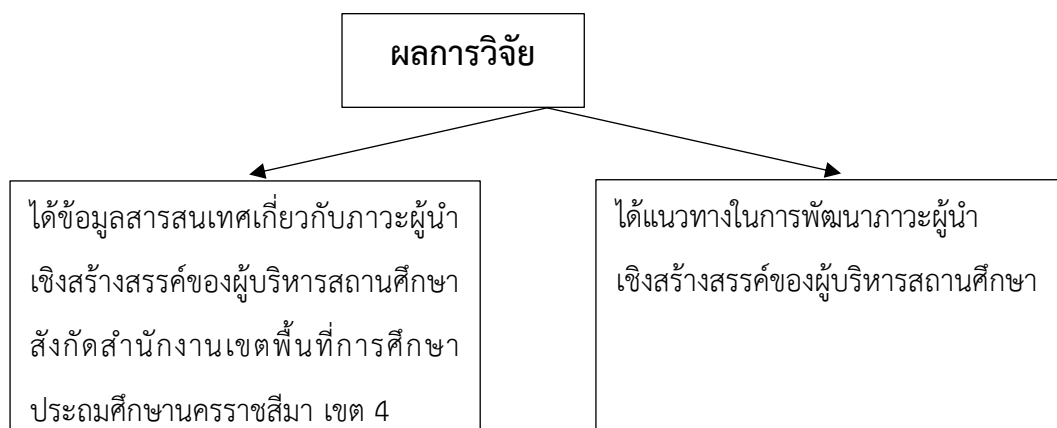
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา พัฒนาความสามารถในการบูรณาการ ทำงานได้หลากหลายมิติตามความเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควร ควรปรับตัวให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร จันทรเปล่ง ศุภธนฤช ยอดสละ และธัญเทพ สิทธิเสื่อ (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษา เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงได้ตลอดเวลา

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดหลายทิศทาง นำไปสู่สิ่งใหม่ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในหลากหลาย รู้จักคิดสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและประโยชน์ทางราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระศักดิ์ ปักการะโธ (2560) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรให้มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและคิดสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยยศ ต้นวุฒิบัณฑิต (2563) ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรใฝ่เรียนรู้ในการคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน นำความรู้ เทคนิคใหม่ๆ มาใช้พัฒนาหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ท้นต่อการปรับตัวตามยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน ต้องให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการได้ในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อความสำเร็จของทีมงาน ผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ลอยขจร และสมกุล ถาวรกิจ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เนื่องจากมีบุคลากรภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ มีความซ้ำซ้อนกัน จึงควรมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามความสามารถส่วนบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการ

ทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สร้างความร่วมมือและสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้ครูภายในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร พร้อมปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้มากขึ้น
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ รวมถึงความถนัดในงานด้านต่างๆของแต่ละบุคคล
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจถึงความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกัน เชื่อว่าสามารถพัฒนาตนเองได้ และส่งเสริมให้บุคลากรหาความรู้ใหม่นำมาปรับใช้ในสถานการณ์ต่างๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารบริหาร มีความเฉลียวฉลาดใช้ไหวพริบ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในด้านอื่นๆเพิ่มเติม
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 . กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ.

- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คติพงษ์ อ่อนไชย และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 65-76.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ ลอยขจร, รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 172-185.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยยศ ตันวุฒิบัณฑิต. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- ปาริฉัตร บุญยั้ง และสุกัญญา สุदारารัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 617-628.

- พรสุดา ลาสุข, ศักดินาภรณ์ นันท์ และ สุชาติ บางวิเศษ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 21(92), 73-85.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรหมพิริยะ ปินะกาโพธิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(3), 197-210.
- พีระพงษ์ สิทธิอมร. (2561). การจัดการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อแสวงหาแนวทางปฏิรูป. คอลัมน์มติชนมติครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- มะนาฟี อินนุยชี และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(1), 259-279.
- รอยยะห์ ลาเต๊ะ. (256 1). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรินทร์ โสภักดี และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม, 11(1), 47-61.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุนทร จันทรเปล่ง, ศุภชนกฤษ ยอดสละ, และธัญเทพ สิทธิเสื่อ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17(3), 84-98.
- สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570. 5/2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. (พิมพ์ครั้งที่ 1). พรักหวานกราฟฟิค.
- อามาล โต๊ะดาหยง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อิตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.
- Robinson, R. B. Jr. (2007). The Principles of Creative Leadership. New York. McGraw-Hill.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4*

THE ADMINISTRATION OF STUDENT ASSISTANCE SYSTEMS OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHONRATCHASIMA
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

สุวารี ดอนจังหวด¹, กรองทิพย์ นาควิเชตร² และ วิภาส ทองสุทธิ³

Suwaree Donchangreed¹, Krongtip Nakvichat² and Vipass Thongsuddhi³

¹⁻³วิทยาลัยนครรราชสีมา

¹⁻³Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: 650401320100@nmc.th.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และค่าเอฟ

* Received 1 September 2024; Revised 25 September 2024; Accepted 26 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนครูผู้ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริม และพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อ

คำสำคัญ: การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน , ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4

Abstract

This research aimed to 1) study the level of student care system administration of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Area 4 2) compare the student care system administration of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Area 4 classified by position, education level, and size of the school and 3) study the development guidelines for student care system administration of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Area 4 The population used in this research was 320 school administrators and teachers in basic education

schools under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Area 4. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1. The administration of the student care system by school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4 was at a high level overall.

2. The results of the comparison of the administration of the student care system by school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4 according to the opinions of personnel classified by position found that school administrators and teachers who had opinions on the administration of the student care system by school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4 classified by position were not different overall.

3. The results of the comparison of the administration of the student care system by school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4 classified by education level were not different overall and in each aspect.

4. The results of the comparison of the administration of the student care system by school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4 classified by the size of the school were not different overall and in each aspect.

5. Guidelines for developing the administration of the student care system by school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4 consist of 5 aspects: knowing students individually In

terms of student screening, student promotion and development, problem prevention and resolution, and referral

Keywords: Student support system management, educational institution administrators, offices Nakhon Ratchasima Educational Service Area 4

บทนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษา ฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษาและผู้ปกครองตลอดจนเฝ้าระวังความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความประพฤติ ที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข (บทบัญญัติด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยราชกิจจานุเบกษา 6 เมษายน 2560 เล่ม 130) การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้า งามกาย ทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม วัฒนธรรม และสติปัญญาในบุคคล โรงเรียนหรือสถานศึกษาจึงมีส่วนในการรับผิดชอบดูแลช่วยเหลืออบรมสั่งสอน ปกป้องคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

เด็กและเยาวชนไทยในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในสังคม ทำให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ไม่ชอบมาโรงเรียน ไม่เคารพกฎระเบียบของโรงเรียน ติดสิ่งเสพติด พฤติกรรมก้าวร้าว พุดจาไม่สุภาพ ครอบครัวยุคใหม่ไม่มีเวลาดูแลลูกหลานอย่างใกล้ชิด เด็กเยาวชนขาดความอบอุ่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ร่วมใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องจัดการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้ความดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน ร่วมสร้างความเข้มแข็งแก้ปัญหาและส่งเสริมผู้เรียนตามความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล มีครูที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการประสานความร่วมมือกับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เน้นหลักการจัดการศึกษาทั่วทุกพื้นที่ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566) กำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1 พัฒนาเครือข่ายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้แข็งแกร่ง เพื่อรับรองการจัดการศึกษาฟรี 15 ปี และกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนที่ชัดเจน แต่การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ยังประสบปัญหาและอุปสรรคด้านการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนหลายประการด้วยกัน เช่น ลักษณะงานหรืออาชีพของผู้ปกครองส่วนใหญ่ นั้น ประกอบอาชีพรับจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้นักเรียนขาดความอบอุ่น ตลอดจนขาดการอบรมดูแลเอาใจใส่ในด้านต่าง ๆ จากผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนมีปัญหาด้านการเรียนและมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศใช้เป็นแนวทางพัฒนา ส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมุ่งการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การป้องกัน ช่วยเหลือนักเรียน และการส่งต่อนักเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น สามารถดูแลช่วยเหลือ นักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนดี มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,917 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4, 2565: 9)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และได้โดยการสุ่มแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

3. ผู้ให้ข้อมูลแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดี ผ่านการประเมิน สมศ.รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, 23) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทาง Google Form

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบระดับแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2557 : 4) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า $t - test$ (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

1.5 วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.46	0.08	ระดับมาก	4
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.51	0.09	ระดับมากที่สุด	1
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน	4.48	0.07	ระดับมาก	3
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.48	0.07	ระดับมาก	3
5	ด้านการส่งต่อ	4.50	0.16	ระดับมาก	2
ภาพรวม		4.49	0.55	ระดับมาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2- 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล	4.48	0.09	4.45	0.08	2.03*	0.04
2	ด้านการคัดกรอง นักเรียน	4.51	0.10	4.51	0.09	0.18	0.85
3	ด้านการส่งเสริมและ พัฒนานักเรียน	4.49	0.09	4.48	0.06	0.54	0.58
4	ด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหา	4.50	0.11	4.48	0.06	0.14	0.15
5	ด้านการส่งต่อ	4.52	0.16	4.49	0.17	0.91	0.36
ภาพรวม		4.48	0.05	4.48	0.05	1.82	0.06

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล	4.45	0.08	4.47	0.08	-1.69	0.09
2	ด้านการคัดกรอง นักเรียน	4.51	0.09	4.51	0.10	-0.23	0.81
3	ด้านการส่งเสริมและ พัฒนานักเรียน	4.48	0.06	4.48	0.08	-0.42	0.67
4	ด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหา	4.48	0.06	4.49	0.10	-1.21	0.22
5	ด้านการส่งต่อ	4.50	0.17	4.50	0.16	-0.47	0.63
ภาพรวม		4.48	0.05	4.49	0.53	-1.31	0.19

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.46	0.87	4.47	0.85	4.45	0.89
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.52	0.96	4.51	0.99	4.51	1.00
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.48	0.70	4.48	0.80	4.48	0.69
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.48	0.75	4.48	0.92	4.48	0.65
5	ด้านการส่งต่อ	4.49	1.67	4.50	1.68	4.50	1.71
ภาพรวม		4.49	0.55	4.49	0.53	4.48	0.56

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีผลงานดี ได้แก่ ผ่านการประเมิน สมศ. รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน ผลการวิเคราะห์แต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ครูประจำชั้นดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียน และเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล และเพื่อให้ผู้ปกครองได้พบปะกับครูประจำชั้นเพื่อเก็บข้อมูลส่วนตัวของนักเรียน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้เทคนิควิธีการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนได้ต่อไป

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีระบบคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรอง โดยครูประจำชั้นใช้เครื่องมือในการคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน โดยใช้เครื่องมือ SDQ ในการตรวจสอบ เช่น แบบประเมินตนเอง (SDQ) (ฉบับนักเรียนประเมินตนเอง) เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนเป็น 3

กลุ่มคือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความช่วยเหลือป้องกันหรือแก้ไข ปัญหาตามแต่กรณี และควรมีคณะกรรมการกำกับติดตาม และคณะกรรมการในการคัดกรอง เพื่อให้มีรายละเอียดในการคัดกรองมากขึ้น

3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารควรควรมองให้มีความสำคัญต่อ ศักยภาพในด้านต่าง ๆ ตามที่ครูได้คัดกรอง และมีการส่งเสริมอย่างหลากหลายตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของนักเรียน แต่การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนจะต้องมีการ ประชุมผู้ปกครองร่วมกับจัดกิจกรรมโฮมรูมให้ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกัน หลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านการเรียน ด้านการทะเลาะวิวาท ด้านความปลอดภัย โดย มอบหมายครูประจำชั้นเป็นผู้ดูแลและพบปะนักเรียน เมื่อครูที่ปรึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดูแลและนำมาแก้ไขปัญหา และมีการป้องกันให้ความรู้โดยครูแด พระครูฝ่ายสงฆ์ และมี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพภายในตำบล และมีเครือข่ายในการป้องกันดูแลความปลอดภัย เช่น มูลนิธิยาเสพติด ควรดำเนินการให้เกิดความเอาใจใส่ในการป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5) ด้านการส่งต่อ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายการส่งต่อนักเรียน ประกอบไปด้วย ครูแนะแนว หน่วยงานสาธารณสุข หน่วยงานปกครองท้องถิ่น ชุมชน โดยมีครูที่ปรึกษาทำหน้าที่ ประสานงานกับหน่วยงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อม และหากเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นจริง ผู้บริหารดำเนินการชี้แจงให้นักเรียนทราบเพื่อให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็น ในการส่งต่อ ครูผู้สอนรักและมีความเอาใจใส่นักเรียน ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และนุ่มนวล ป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมา อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน

การคัดกรองนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูเอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และมีความตระหนักต่อผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิ์ธวัช ภู่อำวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความต้องการสูงสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านที่มีระดับความต้องการต่ำสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา นักเรียน และยังสอดคล้องกับ จิระนนท์ นนทะบุตร (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยประยุกต์ใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการป้องกันและแก้ไขปัญา สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา

2. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีและกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างแท้จริง ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานตามกระบวนการขั้นตอนที่วางแผนไว้ได้ อีกทั้งบริบทของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านขนาดของโรงเรียนถิ่นที่อยู่อาศัย ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ส่งผลต่อสังคมรอบข้างของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การ

ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ผล พรหมทอง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยพุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่เพศตำแหน่ง อายุราชการ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเหมือนกัน และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีการประสานงานที่ดีและระหว่างครูกับผู้ปกครอง เพื่อจะได้ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความสุข สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิพงศ์ แก้วบุตร (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562) ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ขวัญเนตร มุลทอง จาด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูทุกคนปฏิบัติตาม นโยบายและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยการเสริมสร้างกระบวนการทักษะและพัฒนาศักยภาพ

นักเรียนอย่างเป็นระบบและรอบด้าน เพื่อให้นักเรียน สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นและ แก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ที่ได้ ศึกษาเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาวย บุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ที่พบว่า เปรียบเทียบการ บริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสาวยบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ สิริพร ธรรม ปริษา และ อุไร สุทธิแย้ม (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของครูในกลุ่มสหวิทยา เขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ที่พบว่า ครูที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 มีดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนควรจัดตารางการปฏิบัติงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแผนงานระบบดูแลช่วยเหลือที่ชัดเจน มีการจัดกระทำข้อมูล นักเรียนให้ทันต่อการนำไปใช้ข้อมูล และรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ศุกรสุคนธ์ (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่องการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เทิดศักดิ์ ยะยอง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนบ้านดอยคำอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจร คุณภาพของเดมมิ่ง

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนควรมีจัดการคัดกรองนักเรียนด้วยวิธีที่ หลากหลาย ทำความเข้าใจการใช้เครื่องมือคัดกรองและแปลผล รวมถึงควรมีการดำเนิน

การรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม สัมมนาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการคัดกรองนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิ นัตดา สิงห์แก้ว (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้วงจร PDCA : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดป่าตึงห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล จำแนกฐ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน โรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการด้านความสามารถของนักเรียนเพื่อการหาแนวทางร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมวางแผนการส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายแก่นักเรียน และกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมให้ความรู้ทำความเข้าใจกับครู ครูที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและส่งเสริมความเข้าใจอันดี รวมถึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน เพื่อสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตา พงษ์สวัสดิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โรงเรียนควรมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะและเทคนิคในการให้คำปรึกษา เบื้องต้นกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการใช้หลักจิตวิทยาในการให้คำปรึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหานักเรียนโดยตรง และขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพลอย พัฒนะแสง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนควรมีการกำหนดเกณฑ์การแบ่ง การแยกนักเรียนให้ชัดเจนและบันทึกข้อมูลตามขั้นตอนและกระบวนการ และส่งเสริมครูให้มีความสำคัญในการส่งต่อ มีการขอความร่วมมือ ประสานงานกับครูที่ช่วยเหลือนักเรียน ระหว่าง ครูแนะแนว ครูฝ่ายกิจการนักเรียน และการปฏิบัติงานของฝ่ายกิจการนักเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน เมื่อพบปัญหานักเรียนครูที่ปรึกษาควรประสานกับหน่วยงานภายในสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสามารถช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเต็มที่ ก่อนที่จะส่งต่อภายนอกต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพร สุทธิสาร (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิ์ธิชัย ภู่อ่าง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญ คือ การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร มีความเป็นผู้นำ ประสานสัมพันธ์ การนิเทศติดตามและประเมินผลมาใช้ บริหารจัดการดำเนินงานขับเคลื่อน ควบคู่ไปกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข 5) การส่งต่อ ภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนดี มีความรู้ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านที่ 5 ด้านการส่งต่อด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านที่ 4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. ผลจากการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่าในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริม นักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางพัฒนาของโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษา ควรมีการบันทึกการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงความต้องการและปัญหาของนักเรียนด้านการเรียน โดยมีการกำหนดและมอบหมายให้ครูที่ปรึกษามีการสำรวจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนให้ตรงตามความเป็นจริง และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาถูกต้องตรงตามเป้าหมาย

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษา มีการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ควรมีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยอาศัยการร่วมมือในการให้ข้อมูลจากทุกภาคส่วน และดำเนินการสรุปผลการคัดกรองนักเรียน ด้วยการจดบันทึกการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นหาข้อมูลเบื้องต้นที่มีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาประชุมปรึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครอง และจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมให้นักเรียนตอบสนองความถนัดและความต้องการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาของนักเรียน และสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและดำเนินการอย่างเคร่งครัดในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และจัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความรู้ที่ทันสมัยเพียงพอที่จะต่อยอดการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการส่งต่อ สถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักให้ความรู้ คำแนะนำ วิธีการดำเนินการ แก่ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาที่จะเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับครูแนะแนวฝ่ายปกครอง เพื่อส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปแก้ไขทั้งภายในและการส่งต่อภายนอกพร้อมอธิบายเหตุผลความจำเป็นที่ส่งต่อนักเรียนมีปัญหาไปรับการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และมีการเขียนบันทึก และรายงานผลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับติดตามนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2551). รวมกฎหมาย พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ.

2551. แบบหนังสือ, 57(16).

ขวัญเนตร มุลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิระนันท์ นนทะบุตร. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยประยุกต์ใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. วิทยาลัยมหาสารคาม.

จิตราพร สุทธิสาร. (2562). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัชวาล จำแนกภู. (2564). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ใน ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พุดมพิงศ แก้วบุตร. (2565). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562) ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ผล พรหมทอง. (2555). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ฤทธิชัย ภู่อ่าง. (2563). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธนิศา ศุภรสุคนธ์. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง). ใน ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561) บทบัญญัติ ด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยราชกิจจานุเบกษา 6. เอกสารวิชาการ, 60(130),
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553). แบบหนังสือ, 58(6).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. (2566) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. แบบหนังสือ, 66(9).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560). แบบหนังสือ, 6(9)
- Chiranan Nontaboot. (2 0 2 1). The Development of Guidelines for the Implementation of the Student Care System by Applying the Concept of A Professional Learning Community for Educational Institutions Surin Secondary Educational Service Area Office.
- Itthichai Poosamang. (2020). Guidelines for the development of the student caring and support operation systems schools under the office of secondary educational service area office 3, Phranakhon Si Ayutthaya.

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*

THE COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

พรพรรณ สุระภักดิ์¹, กรองทิพย์ นาควิเชตร² และ วิภาส ทองสุทธิ³

Pornphan Suraphak¹, Krongtip Nakwichat², Vipas Thongsuddhi³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³ Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: mommii.2537@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ

* Received 1 September 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 25 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงาน เป็นทีม

คำสำคัญ : สมรรถนะ , ผู้บริหารสถานศึกษา , ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to 1) study the competence of school administrators in the 21st century under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima. 2) compare the competence of school administrators in the 21st century under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima, classified by position, education level, and size of the school and 3) study the guideline for developing the competence of school administrators in the 21st century under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima. The sample consisted of 320 school administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 4, Nakhon Ratchasima. The sample size was determined by using the Krejci and Morgan table and stratified random sampling. The research instruments were a 5-point rating scale questionnaire with a reliability value of 0.97 and a

semi-structured interview. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test

The research results found that:

1) The overall competence of school administrators in the 21st century under the Office of the Primary Education Area 4, Nakhon Ratchasima, was at a high level.

2) The results of the comparison of the competence of school administrators in the 21st century classified by position found that school administrators and teachers with different positions had opinions on the overall competence of school administrators in the 21st century, except for the aspect of achievement orientation, which was significantly different at a statistical level of .05. Classified by education level, it was found that the overall and each aspect were not different. Classified by school size, the overall competence was not different, except for the aspect of self-development, which was significantly different at a statistical level of .05.

3) The guidelines for developing the competence of school administrators in the 21st century consisted of 4 aspects: achievement orientation, good service, self-development, and teamwork.

Keywords: Competency, School Administrator, 21st Century

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ปัจจุบันมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตของมนุษย์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน โลกยุคปัจจุบันและอนาคตจึงเป็นโลกของการแสวงหาความรู้และใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อความยั่งยืนของแต่ละประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง ความรู้เท่านั้นที่จะช่วยให้มนุษย์ยืนหยัดและแข่งขันได้ในทุกสถานการณ์ สะท้อนให้เห็นว่า ทิศทางแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ปัจจุบัน

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 บริบทหนึ่งที่จะต้องปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง คือการปรับเปลี่ยนทางการศึกษา โดยให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และกฤษฎีกาแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ผู้นำสูงสุดในระดับปฏิบัติ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีอำนาจในระดับรากฐานการศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นเมื่อต้องการพัฒนาการศึกษาให้ยั่งยืนและทันต่อเหตุการณ์โลกปัจจุบัน จึงต้องมีการพัฒนาโดยเน้นพัฒนาผู้บริหาร (นิศาชล นามสายและคณะ, 2563)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งในมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ส่งผลถึงการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ, 2556)

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการจัดการศึกษา ผู้บริหารที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูงย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาและมีความเป็นนักบริหารการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการประสานงานเพื่อสนองความต้องการของชุมชนให้เป็นไปตามความคาดหวัง มีความรับผิดชอบ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญชลีภรณ์ คำภีระ, 2564) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทมากขึ้น จะต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร สมรรถนะถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยเน้นให้ผู้บริหารมีสมรรถนะตรงตามสายงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานแบบบูรณาการโดยใช้เครือข่ายการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง (นิศาชล นามสายและคณะ, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพมาตรฐาน น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนางวิจัยและนวัตกรรม มีการกำหนดกลยุทธ์โดยส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะการบริหารจัดการศึกษา เน้นให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานที่ รวมถึงสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2565)

ผู้วิจัยจึงมุ่งวิจัย สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อให้ได้สารสนเทศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาระดับและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,917 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 100 คน ครู 1,817 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2565 : 9)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระดับและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ผู้ให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้บริหารที่มีผลงานดี ได้แก่ ผ่าน สมศ. รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

2. การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2556 : 74 – 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก กนกอร จุลินทร (2560 : 84) เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 36 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์

2.1 แบบสัมภาษณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดูตรวจสอบคุณภาพตามความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

1.2 วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์และแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการใช้ค่า t – test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.46	0.26	มาก	4
2	ด้านการบริการที่ดี	4.47	0.27	มาก	3
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.51	0.25	มากที่สุด	1
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.50	0.25	มาก	2
ภาพรวม		4.48	0.16	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.54	0.27	4.45	0.25	2.58*	0.01
2	ด้านการบริการที่ดี	4.41	0.23	4.49	0.28	-2.09	0.39
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.54	0.22	4.50	0.25	1.12	0.26
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.52	0.25	4.50	0.25	0.69	0.49
ภาพรวม		4.51	0.16	4.48	0.16	0.91	0.35

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.46	0.24	4.48	0.29	-0.82	0.40
2	ด้านการบริการที่ดี	4.48	0.27	4.46	0.26	0.88	0.37
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.50	0.26	4.54	0.22	-1.41	0.16
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	0.25	4.53	0.26	-1.22	0.22
ภาพรวม		4.48	0.16	4.50	0.16	-0.93	0.35

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	2.68	0.06
	ภายในกลุ่ม	21.83	317	0.06		
	รวม	22.20	319			
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.12	0.98
	ภายในกลุ่ม	24.02	317	0.07		
	รวม	24.02	319			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.27	4.45*	0.01
	ภายในกลุ่ม	19.78	317	0.06		
	รวม	20.33	319			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	20.99	317	0.06		
	รวม	21.03	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	2.49	0.08
	ภายในกลุ่ม	8.85	317	0.02		
	รวม	8.99	319			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน สมศ.รอบ 4 ในระดับดี หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 7 คน สรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พัฒนาเรื่องการใช้กลยุทธ์เพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษา มีการนำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยี

2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรจัดรวบรวมข้อมูลต่างๆ ให้เป็นสารสนเทศจัดทำ Big data ให้เป็นข้อมูลปัจจุบัน ถูกต้อง และนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้ นอกจากนี้ผู้ควรพัฒนาในด้านการประสานงานให้เกิดภาคีเครือข่ายในการร่วมกันจัดการศึกษา และมีการปรับปรุงระบบงานบริการให้มีความทันสมัย

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ศึกษาหาข้อมูลเชิงลึกและรอบด้าน มีการพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรพัฒนาในเรื่องการบริหารแบบประชาธิปไตย มีการเสริมแรงและสร้างกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้นำและผู้ตามได้ ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกให้ทีมสามารถดำเนินงานได้อย่างดี

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำยุคใหม่ ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศาชล นามสาย และคณะ (2563) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต

1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสมศักดิ์ ฉันทประยูร (2564) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากหากมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อการศึกษา เมื่อมีสมรรถนะตามที่กล่าวมาแล้วย่อมแสดงถึงศักยภาพในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงภา เกียรติเมธี (2560) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับจตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิวา ชนะโยธา (2566) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเด่นตา ชัยเพชร และคณะ (2565) ที่ได้ทำ

วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับเนื่อทิพย์ จันทรปุ้ย และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมือง ปรากฏว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมือง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร เพื่อบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีความตั้งใจและทุ่มเทศักยภาพในการบริหารงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา จึงเป็นไปได้ว่าขนาดสถานศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับกนกอร จุลินทร (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ มีการนำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรู้ด้านการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ นิสาชล นามสาย และคณะ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพัฒนาให้ผู้บริหาร ตระหนักในหน้าที่การทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูกัณฑ์ ปาโส (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียน เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดี มีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน โดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ร่วมกัน

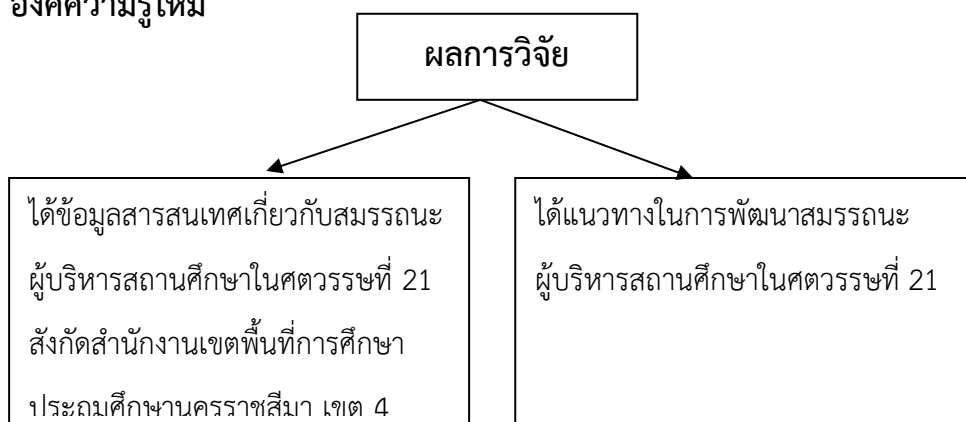
2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรจัดรวบรวมข้อมูลต่างๆ ให้เป็นสารสนเทศ จัดทำ Big data ให้เป็นข้อมูลปัจจุบัน ถูกต้อง และนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้ ผู้บริหารควรพัฒนาในด้านการประสานงานให้เกิดภาคีเครือข่าย และมีการปรับปรุงระบบงาน การบริการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนื่อทิพย์ จันทรปุ้ย และภาวิดา ธารา ศรีสุทธิ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการตอบสนองต่อการพึงพอใจ สูงสุดของผู้รับบริการ มีการนำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการพัฒนางานของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคจิรา ผาทอง (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ ให้ความสำคัญโดย การปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ รับฟังข้อข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับ บริการและนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองด้านการ บริหารจัดการ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการ บริหาร ศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทองคำสี (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการบริหารงาน สามารถเลือกวิธีการใน

การพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร จุลินทร (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ ควรวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง แล้วเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสม

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรพัฒนาในเรื่องการบริหารแบบ ประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามได้ ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกให้ทีมสามารถดำเนินงาน ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทองคำสี (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มี ความสามารถในการประสานงานที่ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ธวัะคำ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัด มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญและรับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อติของทีมงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีความรู้และความเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ควรบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อแสวงหาความรู้ และมีความสามารถในการเลือกวิธีในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร จุลินทร. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิวา ชนะโยธา. (2566). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(3), 158-169.
- ดวงนภา เกียรติเมธี. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ใน ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เด่นตา ชัยเพชร และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(2), 84-102.
- นริศรา ทองคำสี. (2565). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระศรศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิศาชล นามสาย และคณะ. (2563). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(30), 240-246.
- เนือทิพย์ จันทรปุ้ย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(1), 26-40.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิมพ์ชนก ฐะคำ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. ใน ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภักจิรา ผาทอง. (2563). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. ใน ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570. นครราชสีมา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ราชกิจจานุเบกษา. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- หนูกันต์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อัญชลีภรณ์ คำภีระ. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 610.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐาน
สมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 *

THE DEVELOPING A TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE
PROACTIVE COMPETENCY BASED LEARNING USING GUIDANCE
AND MENTORING PROCESSES FOR TEACHERS UNDER
LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุวทนา สวงวนรัตน์

Suwattana Sanguanrat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Faculty of Education Thepsatri Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: suwattana.s@lawasri.tru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบอาสาสมัคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตร วิเคราะห์

* Received 20 August 2024; Revised 1 September 2024; Accepted 29 October 2024

ข้อมูลโดยการค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติทดสอบ t-test แบบ One Sample

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าเป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการพัฒนาที่เสริมสร้างให้ครูมีองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตามความสามารถของครู ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง ในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.17) เมื่อนำไปศึกษานำร่อง พบว่าหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ 3) หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูมีความรู้ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 4) ผลประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.17)

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ, กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

Abstract

This research aimed to: 1) Study the essential background information necessary for developing a training curriculum to enhance proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. 2) Develop and evaluate the quality of the training curriculum aimed at enhancing proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. 3) Implement the training curriculum designed to enhance proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. 4) Assess the training curriculum

aimed at enhancing proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. The target group consisted of 30 volunteer elementary school teachers. The research tools included the training curriculum, a knowledge test, an assessment form for the ability to design proactive competency-based learning management, and a feedback form for teachers' opinions on the curriculum. Data were analyzed using mean, standard deviation, content analysis, and One Sample t-test statistics.

The research found that: 1) The study of the basic information of the training program revealed that the program is designed to enhance teachers' knowledge, skills, and characteristics according to their competencies in designing proactive competency-based learning management. This is achieved through the use of mentoring and coaching processes, providing guidance and facilitating work in educational institutions. 2) The results of developing and evaluating the quality of the training program aimed at enhancing proactive competency-based learning management using mentoring and coaching processes indicated that the program was overall highly appropriate ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.17) The pilot study showed that the program is feasible for implementation. 3) After implementing the training program to enhance proactive competency-based learning management using mentoring and coaching processes, teachers under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area 1 demonstrated knowledge and the ability to design learning management above the 75% benchmark. 4) The evaluation of teachers' opinions on the training program in terms of input factors, processes, and outputs found that overall, teachers rated the program highly ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.17)

Keywords: Training curriculum, Competency-based learning management, Coaching and mentoring

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มากำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวาระเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการคือการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก และพัฒนาผู้เรียนผ่านบริบทในชีวิตจริงให้เกิดความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว และยากจะคาดการณ์ที่เรียกว่า VUCA ซึ่งได้แก่โลกที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพให้นักเรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างเหมาะสม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยได้ระบุหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ว่า “กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) จากกระแสของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แนวทางที่สำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่และการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้หากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู (Darling- Hammond & Rothman, 2011) การพัฒนาครูเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพราะเป็นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงสุด ซึ่งเป็นหัวใจหลักขององค์กรการพัฒนาครู

ในปัจจุบันปัญหาที่แสดงถึงความด้อยคุณภาพของการศึกษาและระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ ความด้อยคุณภาพของผู้เรียนทั้งในระดับชาติและนานาชาติที่มีคุณภาพต่ำลงจนน่าวิตก รวมทั้งขีดความสามารถในการแข่งขันที่อยู่ในระดับต่ำไม่ได้มาตรฐานสากลแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนจากข้อมูลสำคัญคือผลการทดสอบ O-NET ของผู้เรียนพบว่าคุณภาพของผู้เรียนต่ำ

กว่าค่าเฉลี่ยในทุกสาระการเรียนรู้และมีแนวโน้ม ต่ำลงทุกปี รวมทั้งผลการสอบ PISA ที่ประเมินเด็กอายุ 15 ปี ทั่วโลกที่มีความพร้อมที่จะอยู่ร่วมในสังคมเพียงใด โดยมุ่งทดสอบว่านักเรียนสามารถนำสิ่งที่ได้ เรียนในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตหรือสถานการณ์จริงได้หรือไม่ ผลการประเมิน พบว่าเด็กไทยมีคุณภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และด้านการอ่าน แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของผู้เรียนไทยยังไม่ได้มาตรฐานสากลและคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอย่างต่อเนื่องระดับความและสามารถของนักเรียนไทยเมื่อเทียบกับชาติต่าง ๆ อยู่ในระดับต่ำมากเมื่อเทียบกับชาติอื่น ๆ พบว่า มีนักเรียนถึงร้อยละ 46.75 ที่มีผลการศึกษา ต่ำและมีเพียงร้อยละ 0.46 เท่านั้นที่มีผลการศึกษาในระดับสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 3) ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่อง หลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 50 คน พบว่า ภาพรวมครูมีการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีปัญหาระดับมาก คือ ความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก คือ มุ่งเน้นกิจกรรม เกม เพลง ยังสอนแบบให้ท่องจำละเลยทักษะการคิดขั้นสูงที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและคุณครูในโรงเรียนเครือข่ายประสบการณ์วิชาชีพครู ร่วมกันวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสพปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก นักเรียนออกกลางคัน และขาดสื่อเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันมีการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากมายแต่ยังไม่เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกอย่างยั่งยืนผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำกระบวนการชี้แนะ(Coaching) และเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน (Gordon, 2004) โดยผู้ชี้แนะไปสังเกตการสอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะใช้ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล พี่เลี้ยงมีความจำเป็นต่อครูมาก ในการอบรมพัฒนา นิเทศติดตามสังเกตการสอน และสะท้อนผลการสอน ศุภวรรณ สัจจพิบูล (2560) จนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมายและมีพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ

ตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งธารทิพย์ นรงค์ยา (2559) ได้ค้นพบว่าครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครูที่ได้รับการชี้แนะและมีพี่เลี้ยง จะมีระดับการเปลี่ยนแปลงในด้านการทำงานร่วมกันและมีการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน รวมถึงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีทักษะ ในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดีมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นโดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับการสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียน แนวใหม่ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ครูช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก ชี้แนะ แนวทาง เป็นที่ปรึกษา และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกให้แก่ผู้เรียน ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกเพิ่มมากขึ้นและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ และการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ในพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงควรมีการจัดทำในลักษณะการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบตลอดจนมีความพร้อม เพื่อที่จะได้มีความก้าวหน้าต่อไป (Tanke, 1990 อ้างอิงใน ทองฟู ชินะโชติ, 2540)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นว่าควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ต้องเร่งพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก และการวัดประเมินผลให้มากยิ่งขึ้นเน้นให้ครูเกิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกอย่างจริงจัง จึงได้นำกระบวนการชี้แนะและพี่เลี้ยงเข้ามาเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนหลักสูตรฝึกอบรมนี้ให้เกิดประสิทธิผลด้วยวิธีการวิจัย จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู ช่วยในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างครุมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) แบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลเฉพาะหลังการทดลอง (Post test - Only Design) กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาที่สมัครใจเป็นอาสาสมัคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน โดยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research And Development) 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้ขั้นที่ 1 ศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ในประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู ขั้นที่ 3 การสัมภาษณ์ (Interview) ครูต้นแบบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับประถมศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับขั้นตอนการเสริมสร้าง

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสังเคราะห์เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3) ประเด็นสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาได้ทั้งหมด โดยแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ของเนื้อหาในการจัดทำร่างหลักสูตร และแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและโครงสร้างเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ขั้นที่ 3 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงกับครู 6 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ขั้นที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรก่อนการนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เครื่องมือ ได้แก่ 1) ร่างหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ การใช้หลักสูตร การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร โดยวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.61$) และความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.60$)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยทดลองใช้หลักสูตรกับครูระดับประถมศึกษาที่สมัครเข้าร่วมหลักสูตร จำนวน 30 คน เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง กระบวนการพัฒนา 4 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการอบรม เตรียมการอบรม ให้ความรู้และ แนวทางผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง

(Mentor) 2) ระยะการอบรมให้ความรู้ 3) ระยะการฝึก ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง โดยมีกระบวนการ ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญา ในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะและเป็นที่ปรึกษา (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) 4) ระยะการสรุปผล ผู้วิจัยประเมินความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกด้วยข้อสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ 5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับครู จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น คัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพโดยมีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.40 -0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.60 จำนวน 50 ข้อ โดยพบว่าแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.81 (Cronbach, 1970)และประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยให้ครูปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกตามแบบบันทึกกิจกรรม ประเมินผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกตาม เกณฑ์ Rubric Scoring วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคะแนนทดสอบความรู้ และความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ของคะแนนเต็ม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยประเมินความคิดเห็นครูที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 25 ข้อ ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.82 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลค่าเฉลี่ยที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

การรับรองจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ได้รับรหัสจริยธรรมการวิจัยรับรอง: SCPHYIRB-2567/172 วันที่รับรอง: 13/5/2567 และวันหมดอายุใบรับรอง: 13/5/2568

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าเป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการพัฒนาที่เสริมสร้างให้ครูมีองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตามความสามารถของครู ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นที่เลี้ยง ในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) กิจกรรมของหลักสูตร 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล ฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในชั้นเรียน และให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ผ่านกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และผลการตรวจคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.17$) เมื่อนำไปศึกษานำร่อง พบว่าหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 8 แห่ง จำนวน 30 คน ปรากฏผล โดยสรุป ดังนี้

ครูผู้สอนที่เข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยมีคะแนนร้อยละ 83.86 และมีความสามารถในการออกแบบการจัดการ

เรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยมีคะแนนร้อยละ 89.75 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการสอบถามความคิดเห็นของครู 30 คนที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.17)

รายการ	N=30		ระดับความ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.48	0.18	มาก
ด้านกระบวนการ (Process)	4.41	0.16	มาก
ด้านผลผลิต (Product)	4.39	0.31	มาก
รวม	4.43	0.17	มาก

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม จากการสังเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่มกับ ผู้เชี่ยวชาญ การสัมภาษณ์ครู ได้สังเคราะห์ว่า หลักสูตรฝึกอบรมควรมีการจัดทำหลักสูตรที่มี องค์ประกอบและกระบวนการที่สร้างเสริมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู ซึ่งควรมี การพัฒนาเป็นระยะ เน้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกเชิงรุกและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกได้จริง ทั้งนี้ควรมีระยะการพัฒนา โดยมีการนำกระบวนการ ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และช่วยเหลือครูกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง หลักสูตร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของ

หลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) กิจกรรมของหลักสูตร 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ กิตติชัย แสนสุวรรณ (2561) กระบวนการพัฒนา 4 ระยะ 1)ระยะเตรียมการอบรม 2) ระยะการอบรม ให้ความรู้ 3) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) ระยะการสรุปผล (Ornstein, A. C. & Hunkins, F. P., 2004) โดยใช้กระบวนการชี้แนะและ เป็นพี่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะ และเป็น พี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating)

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ สอดคล้องกับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล เช่น แรงจูงใจ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคติ สถานภาพทางสังคม และองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ยศวิวัฒน์ คำภู (2562) ที่กำหนดแสดงออกถึง ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ พร้อมจะต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

1.3 กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง มีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาครูควรมีการร่วมกันวางแผนการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ จากผู้ชี้แนะ และพี่เลี้ยงที่มีสอดคล้องกับ Mink, Owen & Mink (1993) ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกมาก่อน หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน

หรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ ให้ความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรฝึกอบรมและมีขั้นตอนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงชัดเจน ช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกได้ ส่งผลให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่าง เป็นระบบ มีการให้คำแนะนำ สอนงาน ให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างการสอนงาน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ได้ประเมินคุณภาพของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมมาก นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษานำร่อง Pilot study ร่างหลักสูตรกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน ได้พบ ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงเนื้อหากระบวนการพัฒนา เวลาในการพัฒนา และที่สำคัญคือ กระบวนการชี้แนะและ เป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของ ครูผู้สอนและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก เนื้อหาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเป็น ประโยชน์ มีการนำหลักสูตรไปใช้กับผู้เรียน การเตรียมเอกสาร การเตรียม การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล (รุจิรี ภู่อาระ, 2551) ตลอดจนการประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Tyler, R., 1968); (Taba, H., 1962) และมีการพัฒนาหลักสูตรตาม 7 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการหลักสูตร 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร 3) กำหนดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การกำหนดมาตรฐานวัดและวิธีการประเมินผล 5) การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ 6) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 7) การประเมินผลการใช้หลักสูตร

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ครูมีความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกหลังการใช้หลักสูตรโดยมีคะแนนร้อยละ 83.86 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Homhuan, et al. (2016, pp. 13-24) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับ อนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนาสูงกว่า ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลิสนา ภูมิพาณิชย์ (2560) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการ

ทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูผู้สอนที่เข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.86 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกหลังการใช้หลักสูตรโดยมีคะแนนร้อยละ 89.75 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสลิสนา ภูมิพาณิชย์ (2560) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการ ทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูผู้สอนที่เข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.00 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

ผลการสอบถามความคิดเห็นของครู 30 คน ที่มีต่อหลักสูตรโดยปรับจากการประเมิน แบบ CIPP Model (Context Evaluation: C) ประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) ประเมินหลังการใช้หลักสูตร ครูมีความคิดเห็นต่อ หลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสื่อในการอบรมมีความทันสมัย กิจกรรมเน้นให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกผู้ร่วมอบรมเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ และมีทักษะการคิดขั้นสูง คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดประเมินค่า มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสร้างองค์ความรู้โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม สามารถนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามเทคนิคการสอน และรูปแบบการสอนที่เลือก ผู้เรียนมีการสร้างองค์ความรู้และสามารถเรียนรู้เชิงรุก โดยมีความเห็นว่าหลักสูตรมีประโยชน์มาก ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สื่อการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ และช่วยในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างครูมีอาชีพแนวทางการสอน วิธีใดเหมาะสมกับนักเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2545) ส่งผลให้

นักเรียนกระตือรือร้นใน การเรียนรู้ และครูเองก็มีความกระตือรือร้นในการออกแบบ กระบวนการจัดกิจกรรมด้วย ดำเนินการให้ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นครูพี่เลี้ยง และให้ ศึกษานิเทศก์ ติดตามประเมินผลอีกครั้ง ทำให้ได้มีการปรับปรุงแก้ไข เช่น ปรับเวลาเรียน ให้พอดีกับเทคนิคการสอน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มี 7 องค์ประกอบ และให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ได้พัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ผ่านกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) โดยผู้ชี้แนะมีบทบาทในการใช้ คำถามกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงตนเอง ตระหนักในความสามารถของตน และสะท้อนการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ร่วมรับฟังสิ่งที่เป็นข้อขัดข้องร่วมหาแนวทางใน การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในชั้นเรียน แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง มีจุดเด่นอยู่ที่ผู้ชี้แนะจะช่วยกระตุ้นให้ผู้รับคำแนะนำมีการคิดวิเคราะห์และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาผู้รับคำชี้แนะหรือพี่เลี้ยงสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้ทันที โดยการได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นวิธีการที่ครูสามารถนำไปใช้ในการเสริมสมรรถนะในเรื่องอื่นๆ ได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการเสริมสมรรถนะอย่างยั่งยืน ควรร่วมมือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสรับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ทั้งในแง่ของการพัฒนาบุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนากระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงสำหรับใช้ในหลักสูตรเสริมเฉพาะเจาะจง เช่น หลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ หลักสูตรการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนากระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงควรออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้นั้น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านม่วงอยู่ประยงค์ ณ บ้านเบิก ที่ให้ความอนุเคราะห์ใช้สถานที่ในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูพร้อมทั้งสนับสนุนความช่วยเหลือในทุกด้าน และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่สนับสนุนทุนวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย แสนสุวรรณ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัย ของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต วิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.
- ทีศนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2540). การฝึกอบรมกับการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธารทิพย์ นรงค์ิยา. (2559). การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 11(2), 235-250.
- ยศววัฒน์ คำภู. (2562). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุจิร ภูสาระ. (2551). การพัฒนาหลักสูตร:ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ, 37(1), 203-222.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533.กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- _____. (2562ข). รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นสำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สลิลนา ภูมิพาณิชย์ (2560) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Cherrington, David J. (1995). The Management of Human Resource. Englewood Cliffs: Prentice Hall International.

Darling- Hammond, L. & Rothman, R. (2011). Teacher and Leader Effectiveness in High Performing Education Systems. Washington, DC: Alliance for Excellent Education and Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

Gordon, S. P. (2004). Professional development for school improvement: Empowering learning communities. Boston: Pearson.

Gottesman, B. L., & Jennings, J. O. (2000). Peer coaching for educators. Pennsylvania: Technomic.

Homhuan, D., Kaewurai, W., Yatale, T., & Onthanee, A. (2016). The development of curriculum to encourage learning management competency for community college teachers. Journal of Education Naresuan University, 18(2), 13-24. [in Thai]

Miller, P. S., Salmela, J. H., & Kerr, G. (2002). Coaches' perceived role in mentoring athletes. International journal of sport psychology, 33, 4(410-430).

Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). Developing high-performance people: The art of coaching reading. Massachusetts: Addison-Wesley

Ornstein, A. G., & Hunkins, F. P. (2004). Curriculum foundation, principles and issues. New York: Pearson Education.

Smith, R.M. (1982). Learning How to Learn : Applied Theory For Adult. Chicago : Follett Publishing Company.

Sullivan, S., & Glanz, J. (2005). Supervision that improves teaching: Strategies and techniques. Thousand Oaks, CA: Corwin.

- Taba, H. (1962). Curriculum development: Theory and practice. New York: Harcourt, Brace and World.
- Thorpe, S., & Clifford, C. (2003). The coaching handbook: An action kit for trainer and managers. London: Kogan page.
- Tyler, R. (1968). Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: The University of Chicago.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา*

STRATEGIC LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY FOR SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON
RATCHASIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รัชฎาพร วัชรวิชานันท์¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม² และ วิมาน วรณคัม³

Ratchadaporn Watcharawichanan², Wiralpath Wongwatkasem² and Wiman Wannakum³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: ratchadaporn26011982@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำนวน 346 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางจี้และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 -1.00 และมีค่าความ

* Received 2 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 25 October 2024

เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study strategic leadership in the 21st century of educational administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima, 2) to compare strategic leadership in the 21st century of educational administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima, classified by work experience, education level, and size of the educational institution, and 3) to study the guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of educational administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima. The sample group used in this research consisted of 346 educational administrators and teachers in basic education institutions

under the Office of the Secondary Education Service Area, determined by the Krejci and Morgan table and selected by stratified random sampling. Group of informants in the study of guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of educational administrators Under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, there were 346 outstanding school administrators. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80-1.00 and a reliability of the entire questionnaire of 0.82 and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research found that:

1. Strategic leadership in the 21st century of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, was at a high level.

2. The results of the comparison of strategic leadership in the 21st century of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, classified by work experience, were not different overall. And classified by education level and size of the school, the overall difference was statistically significant at the .05 level.

3. The guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, consisted of 6 aspects: having a shared vision, building core competencies, developing human resources, promoting organizational culture Ethical conduct and creativity

Keywords: Leadership, Strategic leadership, 21st century, School administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญมากในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ จัดเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการบริหารประเทศ เพื่อการแข่งขันและขับเคลื่อนในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันของระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศไว้อย่างยั่งยืน ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของกำลังคน และพัฒนาขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถกำลังก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมาตรา 257 และ 259 กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศเพื่อวางรากฐานการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ ประชาชนในสังคมมีโอกาสเท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ซึ่งด้านการศึกษาเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 : 11) จากบทบัญญัติดังกล่าวมาข้างต้น แนวทางการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งผู้ที่ต้องพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลง แนวทางการปฏิบัติงานได้แก่ครู ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา

ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน การบริหารในชั้นเรียนเป็นหน้าที่หลักของครู ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้

สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและ แหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 9-10) เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ ได้กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 : 18) และปัจจุบันใช้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,ออนไลน์, 2562)

ผู้นำที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคม ในระดับสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดีก็ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ระบบการศึกษาพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ดีได้เช่นกัน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ มีทักษะในการครองตน ครองคน ครองงาน และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สภาพองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ลิปแฮม และฮอช (Lipham & Hoch, 1974, 34 อ้างถึงในอุบล โสภภาค, 2549 : 2) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุ

วัตถุประสงค์จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการทำงานของครุมีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำกลยุทธ์ มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กรซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิง กลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (นันทกร อาภาวิชัย และ มาริสา ไกรฤกษ์, 2554 : 112-118) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงานและช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2560 : 169) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6 ด้าน ตามแนวคิดของไอร์แลนด์ ฮิทท์ (Ireland and Hit. 1999 : 43-57 : อ้างถึงในคมกฤษ พรหมฉิน. 2560 : 63-64) เนื่องจากเป็นผู้ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดหลัก ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างจุดเด่นขององค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 3,597 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2565) การจำแนกขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียน 1 - 499 คน จำนวน 17 โรงเรียน กลุ่มที่ 2 โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 500 - 1,499 คน จำนวน 16 โรงเรียน และกลุ่มที่ 3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1,500 - 2,499 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป จำนวน 17 โรงเรียน

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คือ นายประยงค์ ประทุมวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ บุคลิกภาพ (ทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ) การวางตัว การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน และประสบการณ์ด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอตลอดมา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำจะทำให้สถานศึกษานั้น มีรูปแบบการบริการไม่ชัดเจน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะสามารถช่วยพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือ การจัดการศึกษาและการ

บริหารงานภายในสถานศึกษาที่ตนเอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและกำหนด นโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการศึกษา ด้านต่างๆ ของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,597 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนและแบบสัมภาษณ์

1.แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 ท่าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม จำนวน 60 ข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียน 50 โรงเรียน 32 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 60 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าเท่ากับ .82

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบ

สัมภาษณ์จำนวน 6 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.37	0.22	มาก	5
2	การสร้างสมรรถนะหลัก	4.41	0.17	มาก	2
3	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.39	0.15	มาก	3
4	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.38	0.23	มาก	4
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.15	มาก	1
6	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.31	0.24	มาก	6
ภาพรวม		4.38	0.09	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	1-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.34	0.23	4.44	0.15	-4.459*	.000
2	การสร้างสมรรถนะหลัก	4.39	0.17	4.43	0.15	-1.798	.073
3	การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	4.40	0.15	4.39	0.15	1.020	.308
4	การส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	4.35	0.26	4.42	0.13	-3.367*	.001
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.13	4.42	0.16	.301	.764
6	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	0.20	4.24	0.29	3.342*	.001
ภาพรวม		4.38	0.09	4.39	0.10	-1.176	.241

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.37	0.23	4.44	0.20	-1.577	.116
2	การสร้างสมรรถนะหลัก	4.39	0.17	4.49	0.13	-3.472*	.001
3	การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	4.39	0.19	4.43	0.13	-1.494	.136
4	การส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	4.37	0.24	4.43	0.14	-2.122*	.039
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.14	4.38	0.12	1.460	.145
6	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.32	0.23	4.31	0.28	.142	.887
ภาพรวม		4.38	0.89	4.41	0.07	-2.594*	.014

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.322	2	2.161	55.667*	.000
	ภายในกลุ่ม	12.424	344	.039		
	รวม	16.746	345			
การสร้างสมรรถนะหลัก	ระหว่างกลุ่ม	.314	2	.157	5.816*	.003
	ภายในกลุ่ม	8.663	344	.027		
	รวม	8.977	345			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.453	.636
	ภายในกลุ่ม	7.051	344	.022		
	รวม	7.071	345			
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.757	2	.878	18.559*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.193	344	.047		
	รวม	16.950	345			
การมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.283	.753
	ภายในกลุ่ม	6.370	344	.020		
	รวม	6.381	345			
การริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.679	2	.340	6.563*	.002
	ภายในกลุ่ม	16.611	344	.052		
	รวม	17.290	345			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.242	2	.121	170239*	.000
	ภายในกลุ่ม	2.246	344	.007		
	รวม	2.488	345			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อมอบหมายงานที่ตนเองถนัด ตามกรอบภาระงานของโรงเรียน 3) ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อชี้แจงแนวนโยบายตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ ตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย หากมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกระจายในการติดตามประเมินผล ให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้หัวหน้ากลุ่ม ได้ติดตามประเมินผลในกลุ่มงานของตนเอง จัดการประชุมในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรใน สถานศึกษา รวมถึงจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่าง องค์กรมีโครงการศึกษาดูงาน และจัดประชุมตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อนำนโยบายลงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถตามสายการปฏิบัติงานของตนเอง 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตัวเอง ในสาขาความรู้ใหม่ๆด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนามาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และ 4) ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครู ได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และพัฒนางานของสถานศึกษา

4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4 แนวทางได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชน 2) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและยกย่องครูที่ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารควรศึกษาวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และเป็นที่ยอมรับของชุมชน และ 4) ผู้บริหารควรธำรงรักษาและส่งต่อ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

5. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มี 5 แนวทางได้แก่ 1) ด้านจรรยาบรรณ ต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่วิเคราะห์ตนเอง และฝึกฝนตนเองให้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นฝึกตนให้เป็นผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติตนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และน่ายกย่อง 2) ด้านจรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ที่คุรุสภา กำหนด แล้วฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและชักชวนให้ผู้บริหาร สถานศึกษาท่านอื่น ๆ ได้ปฏิบัติ ด้วยโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติตนเกี่ยวกับความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อ ผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ให้บริการแก่นักเรียน (ลูกศิษย์) โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความ รักและเมตตาต่อลูกศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน ให้ กำลังใจและเสริมแรง ศิษย์ 4) ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน พร้อมทั้งกำกับให้ครูได้ปฏิบัติควบคู่ ไปด้วยโดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุน ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ เพื่อให้เกิด ความเจริญใน วิชาชีพ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้พูดคุย แลกเปลี่ยนร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ให้ประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง ชุมชน และ สังคม

6. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มี 5 แนวทางได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดรูปแบบในการปฏิบัติงาน แต่เน้นที่ประสิทธิผลของ งาน 2) ผู้บริหารควรแสวงหาแนวทางใหม่ๆเสมอ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน องค์กร 3) ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้กระตุ้นให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร 4) ผู้บริหารไม่ควรยึดติดการบริหารงานแบบเดิม ควรพัฒนาปรับปรุงการบริหารอยู่เสมอ

เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนโยบายที่เปลี่ยนไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงานที่ทุกคน ยอมรับตามกรอบแนวทางร่วมกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานเป็นระบบตามหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2561 : 273) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศราวุธ ชุมภูราช (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา จินดาศรี (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น

อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวโดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อจำแนกตามระดับการศึกษาอายุและ ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ เย็นวัฒนา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากมุมมองของคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีมุมมองวิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานที่กว้างกว่าคนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และเนื่องจากว่าคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นส่วนมากจะทำงานในระดับบริหารจึงทำให้มีแนวคิดและการปฏิบัติที่คล้ายกับผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ แสงนุสิทธิ์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร อิบราฮิม (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทัดณูชยา ณัฏฐพงศ์ชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน เพราะบริบทของสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานที่มีความซับซ้อนและมีงานที่มีความหลากหลายมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรและนักเรียนที่มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ เย็นวัฒนา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพงษ์ ณะเตียงฉัตร (2565) ได้ทำวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาคทั้งออนไลน์ และออฟไลน์มีการกระตุ้นให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและสร้างสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และทำการอบรมความรู้เพิ่มเติม โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย เพื่อต้องการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้มีมาตรฐาน

องค์ความรู้ใหม่

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา นำผลการวิจัยไปใช้ในเรื่อง ของ การนิเทศ กำกับ ติดตามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
 - 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้

เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

จินตนา จินดาศรี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(1), 401-416.

ณัฐ์ แสงนุสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(2), 169.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์. มหาวิทยาลัย.

นคร อิบราฮิม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี. ในสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

นนทกร อาจวิชัย และมาริสา ไกรฤกษ์. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์:รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. ในวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- คมกฤช พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศราวุธ ชุมภูราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนใต้. ในปริญญาศึกษา ศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2566 จาก <https://31.mattayom31.go.th/wp-content/uploads/2023/06/O13.pdf#pdfjs.action=download>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2566 จาก http://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/t_0018/.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. คณะกรรมการอิสระเพื่อ การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี
- อดิพงษ์ ณะเดียงฉันท. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(5), 305-321.
- อนุสรณ์ เย็นวัฒนา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 9(3), 71-83.

อุบล โสภากาศ. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดสกลนคร*

ROLE OF EXECUTIVES AFFECTING PEOPLE'S SATISFACTION THE
SERVICE OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN SAKORN
NAKORN PROVINCE

ปวีณา วานสุวรรณา¹, ภมร ชันธหัตถ์² และ เบญยาศิริ งามสอาด³

Pawina Wansuwanna¹, Phom Khanthahat² and Benyasiri Ngamsat³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: beycwrrncanthrsaengsi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร 2) วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารของพิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์ คุณภาพการให้บริการของมิลเล็ด และการให้บริการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประเภทของการวิจัยเป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมวิธีประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 391,811 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 384 คน โดยได้มาจาก

* Received 3 September 2024; Revised 27 September 2024; Accepted 30 October 2024

วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของอำเภอ ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. บทบาทของผู้บริหารละคุณภาพการให้บริการส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 43.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดระเบียบเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน และด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรมีการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร, คุณภาพการให้บริการ, ความพึงพอใจของประชาชน, การให้บริการ

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The level of public opinion on the administrators' roles in the subdistrict administrative organization in Sakon Nakhon Province 2) The satisfaction level of the people in the service of the subdistrict administrative organizations in Sakon Nakhon 3) The role of the administrators that affect the satisfaction of the people in the service of the Subdistrict Administration Organization in Sakon Nakhon Province. The sample group used in quantitative research is 384 employee in the of Sub-District Municipalities Sakon Nakhon Province; The samples used in the qualitative

research were 16 Executive of Sub-District Municipalities Sakon Nakhon Province. The tools used in the study were: questionnaire for quantitative research and In-dept interviews data were then analyzed by means, standard deviation and multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The public opinion level on the services of the sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province is at a high level overall.

2. The role of administrators and the quality of service affect the public satisfaction with the services of the sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province by 43.10 percent, with a statistical significance level of .05.

3. Guidelines for developing the role of administrators and the quality of service that affect the public satisfaction with the services of the sub-district administrative organizations in Sakon Nakhon Province include community utilities, disaster prevention and mitigation, which should organize housing, community public health services, and natural resource and environmental development, which should create environmental awareness.

Keywords: The role of administrators, service quality, public satisfaction, Providing services

บทนำ

การบริหารจัดการในระดับท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน โดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่เป็นหน่วยงาน พื้นฐาน ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สกลนคร เป็นตัวอย่างหนึ่งของการพยายามพัฒนาการให้บริการประชาชน อย่างเต็มที่ การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการ ให้บริการของอบต. จะช่วยให้เห็นภาพรวมของการบริการที่เป็นอยู่และความต้องการของ

ประชาชน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพและตรงตาม ความต้องการมากยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย และมีการบัญญัติมาตราต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่สังคมและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานประสานกับองค์กรอื่นๆ เป็นจำนวนมาก ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความผูกพันกับองค์กรและทำงานร่วมกับองค์กร โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ทั้งองค์การภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ได้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์กรยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์การได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัติ นำความคิดไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาองค์กรจะสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีความจริงใจ และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงาน หรือองค์กรที่นำหลักการ และนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กร จะต้องมีความผู้นำในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) นอกจากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วยังมีการรับรองและกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 อีกมีทั้งหมด 31 ข้อ โดยมีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้ควบคุมงบประมาณ และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้นยังมีผู้บริหารงานที่ควบคุมดูแล ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และบริหารงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานส่วนตำบลคือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับภาระเบี่ยงข้อบังคับในการดำเนินงาน และบังคับบัญชาของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546 : 14-15)

บทบาทของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ การนำอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น การเป็นนักบริหารมืออาชีพ การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย และการ ขับเคลื่อนธรรมาภิบาล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และความพึงพอใจให้กับประชาชนต่อการให้บริการของอบต. ผู้บริหารที่มี บทบาทเหล่านี้จะสามารถนำพาอบต. ไปสู่การพัฒนาและการให้บริการที่ดีขึ้น โดยทั่วไปผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร เพราะผู้บริหาร เป็นผู้ นำ เป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเพื่อให้การบริหารองค์การบริหารบรรลุผลสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่างๆ มีส่วน รับผิดชอบ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและน่านโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องสร้าง วัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จและนำไปสู่การพัฒนาตนเองคิดได้ เอง ตัดสินใจ ได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและ สม่าเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถเลือก การกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากร แต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับและนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง แท้จริง จากกระแสโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหลายประการการกำหนดเงื่อนไขการปฏิรูประบบราชการอันเป็นกลไก ส่วนหนึ่งในการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยมีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจัด บทบาทของภาครัฐให้เหมาะสมในสังคม ซึ่งรวมถึงการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของ สาธารณะชนเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

คุณภาพของบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมอบให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของประชาชน การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่าง ก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบที่มีผลโดยตรงต่อการประเมินของประชาชนต่อ คุณภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปรับปรุงคุณภาพของบริการในด้านเหล่านี้จะช่วยให้ประชาชนได้รับการ บริการที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจมากขึ้น ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและ วิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร รวมถึงบทบาทของผู้บริหารและคุณภาพของบริการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามความ ต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าว การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้นำที่ดีก็จะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อการแก้ปัญหาต่างๆขององค์การที่มีอยู่มากมาย ดังนั้นบทบาทผู้บริหารของผู้บริหารในองค์กรปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะลักษณะบทบาทผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์การที่ผู้นำนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเป็น การศึกษาเพื่อนำเสนอลักษณะบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะบทบาทผู้บริหารที่ดีจะต้องมีลักษณะอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นได้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร เพื่อทราบว่า มีลักษณะบทบาทผู้บริหารอย่างไรที่ทำให้การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จ มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารละคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

- 1.บทบาทของผู้บริหาร ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

2.บทบาทของผู้บริหาร ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

3.บทบาทของผู้บริหาร ด้านบทบาทของนักบริหารมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

4.บทบาทของผู้บริหาร ด้านบทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

5.บทบาทของผู้บริหาร ด้านบทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

6.คุณภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

7.คุณภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

8.คุณภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

9.คุณภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

10.คุณภาพการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 อำเภอ 74 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 391,811 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยใช้คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้

สูตรของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ นายอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสกลนคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 16 คน ยกเว้นอำเภอส่องดาวและอำเภอกุดบากซึ่งไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ 2) บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น 3) บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ 4) บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย 5) บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น มีลักษณะเป็นแบบ Rating Scale การประเมินค่าด้วยการตรวจสอบรายการ (check list) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล 6 ด้าน

4. การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวความคิดที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. พิจารณาลักษณะคำถามที่ใช้ถาม จะคำนึงถึงลักษณะของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และรูปแบบสอบถามโดยให้ข้อคำถามอยู่ในขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดแล้วตรวจสอบว่าคำตอบที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้หรือไม่ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

3. ภายหลังจากร่างแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษา

4. นำแบบสอบถามที่วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวความคิดการศึกษาวิจัย นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา

5. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงคหณินพณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยง ตรงของเครื่องมือทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งตรวจสอบโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Criterion Related Validity) และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

6. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชาชนในเขตเทศบาลนครสกลนคร จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971,160) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสำรวจตัวอย่างซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

7. เตรียมแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสำรวจตัวอย่าง

8. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการสำรวจใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971,160) ซึ่งได้กำหนดค่าความน่าเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ .892

9. สร้างแนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview Guideline) เกี่ยวกับปัจจัยบทบาทของผู้บริหารและความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสกลนคร

5.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากนายอำเภอ ในจังหวัดสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในจังหวัดสกลนคร จากทางมหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจ ด้วยตนเอง โดยแนะนำตนเองกับประชาชนในจังหวัดสกลนคร อธิบายแบบสอบถาม พร้อมทั้งรับแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจตัวอย่างด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลต่อไป

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา “บทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ” ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. บทบาทของผู้บริหาร และคุณภาพการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

3. ความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

4. บทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) แบบใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการถดถอยโดยวิธีการคัดเลือกเข้า

5. บทบาทของผู้บริหารการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร ภาพรวม (n = 384)

บทบาทของผู้บริหาร	ระดับบทบาท			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	.43	มาก	5
2) บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น	3.77	.52	มาก	3
3) บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ	3.81	.59	มาก	1
4) บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย	3.80	.65	มาก	2
5) บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	3.70	.60	มาก	4
ภาพรวม	3.75	.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารละคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
X ₁	1.000									
X ₂	.220*	1.000								
X ₃	.279*	.297*	1.000							
X ₄	.316*	.423*	.022	1.000						
X ₅	.484*	.376*	.123	.076	1.000					
X ₆	.469*	.547*	.580*	.563*	.536*	1.000				
X ₇	.609*	.730*	.741*	.727*	.623*	.565*	1.000			
X ₈	.502*	.663*	.676*	.601*	.564*	.465*	.275*	1.000		
X ₉	.545*	.591*	.611*	.564*	.486*	.430*	.651*	.540*	1.000	
X ₁₀	.599*	.650*	.691*	.689*	.669*	.744*	.800*	.706*	.786*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ (x₁) บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น (x₂) บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ (x₃) บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย (x₄) บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (x₅) การให้บริการอย่างเสมอภาค (x₆) การให้บริการที่ตรงเวลา (x₇) การให้บริการอย่างเพียงพอ (x₈) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (x₉) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (x₁₀) ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.022 ถึง 0.800

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านแสงสว่างทางเดินให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ในแง่ของการสนับสนุนให้มีตลาดในรูปแบบถนนคนเดิน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดระเบียบเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น หอพักห้องเช่า ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยแก่ผู้พักอาศัย ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรให้บริการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อเช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนกโรคพิษสุนัขบ้าโรคเอดส์ เป็นต้น ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรมีการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม โดย

รณรงค์ให้คนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดูแลแหล่งน้ำ ไม่เผาหรือทิ้งขยะในพื้นที่สาธารณะ และช่วยกันรักษาสีงแวดล้อม

อภิปรายผล

ในภาพรวมระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากทุกด้านและมีความสัมพันธ์เชิงบวกทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน โดย

1. บทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกศสุตา โภคานิตย์ และ กีฬา หนูยศ (2559) บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียวในการพัฒนาท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิชญ์นิฐา พรหมศิลป์ (2557) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตร ผู้บริหารท้องถิ่น จึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์

3. บทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร บทบาทของนักบริหารมืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมิ่งสรรพ ขาวสะอาด และ อัครพงศ์ อ้นทอง (2559) ได้ศึกษาความเข้าใจและทัศนคติของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับ เป้าหมาย อำนาจ และบทบาทในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ผลการศึกษาพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นตัวอย่างมีความเข้าใจด้านขอบเขตวิสัยทัศน์ของการกระจายอำนาจแตกต่างกัน และในบรรดา 3 แนวคิด แนวคิดการมีส่วนร่วมนิยมเป็นแนวคิดที่ อบท. ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุด โดย อบท. ที่ให้น้ำหนักความสำคัญกับแนวคิดท้องถิ่นนิยมที่ประกอบด้วย 2 แนวคิด ย่อย คือ แนวคิดการปกครองตนเอง และ อบท. ให้น้ำหนักความสำคัญน้อยกว่าแนวคิด ความเป็นอิสระในการหารายได้เพิ่มขึ้น อบท. ประมาณร้อยละ 28 ของตัวอย่าง มีความพร้อมในระดับจิตสำนึกที่จะรับหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชน ท้องถิ่นนิยม และบริการนิยม แต่ยังขาดความเข้าใจในตัวบทกฎหมาย นอกจากนี้ผลการสำรวจยังพบว่า อบท. ตัวอย่างต้องการอำนาจประมวงเพิ่มมากที่สุด และไม่ค่อยอยากได้อำนาจในการ หารายได้เพื่อเลี้ยงตนเอง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการกระจายรายได้ และการกิจอย่างไม่สมมาตร หรือการกระจายอำนาจให้ตามความพร้อมของแต่ละ อบท. รวมทั้งความเร่งด่วนในการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายกับทั้งบุคลากรและผู้ผู้นำใน อบท. และ การกระตุ้นให้ อบท. พยายามพัฒนาขีดความสามารถในการหารายได้เพิ่มขึ้น

4. บทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระพลากร สุมงฺโคล (อนุพันธ์), พระครูปริยัติ วรเมธี, สยามพร พันธไชย, และ พระมหาไทยน้อย สलगสิงห์ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างต่อเนื่องทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนการบริหารท้องถิ่นก็เช่นกัน จำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องคุ้มครองอธิปไตยและทางด้านสังคม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะนำพ่องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามภารกิจได้ ต้องรู้จักหาวิธีในการจัดการกับความหลากหลายที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้น เข้าใจถึงการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เข้าใจและเข้าถึงประชาชนให้มากขึ้นและสามารถนำแนวความคิดที่หลากหลายของประชาชนมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วยการมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็น

ผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ตรง ความยุติธรรม มีความรู้และสติปัญญาตลอดทั้งวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี มีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอเป็นผู้กล้ายอมรับผิด ยึดหลักทศพิธราชธรรมประจำใจมีจิตใจโอบอ้อมอารี เป็นผู้มีความรู้คู่ด้วยคุณธรรม

5. บทบาทของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนครบทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนสรธรรมสอน (2558) ศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีในการบริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรี มีองค์ประกอบสำคัญที่สุดคือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มองกว้าง มองไกล มองรอบด้าน ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีที่ประชาชนต้องการ ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยท้องถิ่น (2) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ (3) บริการสาธารณะให้ทั่วถึง (4) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (5) พัฒนาเทศบาล และชุมชนให้มีความยั่งยืน (6) พัฒนาและรักษาสีงามแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรมชุมชน 2) วัฒนธรรมประชาธิปไตยท้องถิ่น นั้นพบว่าประชาชนมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมากที่สุด 3) สัมฤทธิ์ผลในการบริหารโครงการท้องถิ่นนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการของประชาชน การกำหนดโครงการในแผน 3 ปี ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนตามลำดับ 4) การบริหารนโยบายท้องถิ่นของเทศบาลตำบล โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่ามีประเด็นสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย (1) กระบวนการกำหนดนโยบายสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (2) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการกระจายรายได้และแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน (3) ด้านการจัดบริการสาธารณะไว้ทั่วถึงทุกกลุ่มของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ยากจนและด้อยโอกาสในชุมชน (4) ด้านสนับสนุนงบประมาณ ควรสนับสนุนให้มีโครงการสร้างรายได้ และสร้างอาชีพที่เหมาะสมให้ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน (5) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการดำเนินการให้มีการบังคับใช้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง (6) ด้านการให้ความรู้ การครองชีพ การศึกษา สุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน และชุมชน

ด้านคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย

1.ด้านการให้บริการด้วยความเสมอภาค ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนชนก หลักบึง (2551) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพ การให้บริการของเทศบาลตำบลท่าเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลท่าเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับสูงเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านความเสมอภาค และด้านการตอบสนองความพึงพอใจโดยด้านประสิทธิภาพประชาชนมีความคิดเห็นว่าเทศบาลมีความรวดเร็วในการให้บริการ ในด้านความเสมอภาคประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีบริการตามลำดับ ก่อน-หลัง และ ในด้านการตอบสนองความพึงพอใจประชาชนมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยกิริยาอ่อน น้อม มีความสุภาพ

2.ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทศรัฐ จันยาง (2555) งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพ การให้บริการของสำนักงานเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์จากผู้มาใช้บริการจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมของผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของ สำนักงานเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับดี

3.ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมะลิวัน สังเกตกิจ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการ ของกองทะเบียน เทศบาลตำบลบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลจากการศึกษาพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 41 -50 ปี ขึ้นไปมีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด อาชีพเป็นลูกจ้าง/พนักงานและมีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้พบว่า ระดับความความคิดเห็น ของผู้ให้บริการต่อการให้ บริการของกองทะเบียน เทศบาลตำบลบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็น

อันดับที่ 1 คือ การให้บริการ อย่างต่อเนื่อง อันดับที่ 2 คือ การให้บริการอย่างก้าวหน้า อันดับที่ 3 คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค อันดับที่ 4 การให้บริการอย่างทันเวลา และความคิดเห็น อันดับที่สุดท้าย คือ การให้บริการอย่างเพียงพอ

4.ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของมะลิวัน สังเกตกิจ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการ ของกองทะเบียน เทศบาลตำบลบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษารึ้นนี้ ผลจากการศึกษาพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 41 -50 ปี ขึ้นไปมีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด อาชีพเป็นลูกจ้าง/พนักงานและมีรายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน 10,001-20,000 บาท นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้พบว่า ระดับความคิดเห็น ของผู้ใช้บริการต่อการให้ บริการของกองทะเบียน เทศบาลตำบลบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็น อันดับที่ 1 คือ การให้บริการ อย่างต่อเนื่อง อันดับที่ 2 คือ การให้บริการอย่างก้าวหน้า อันดับที่ 3 คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค อันดับที่ 4 การให้บริการอย่างทันเวลา และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย คือ การให้บริการอย่างเพียงพอ

5.ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของทศรัฐ จันยาง (2555) งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพ การให้บริการของสำนักงานเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงาน เทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการ อย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์จากผู้ มาใช้บริการจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมของผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นต่อ คุณภาพการให้บริการของ สำนักงานเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัด นครราชสีมา อยู่ในระดับดี

ด้านความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย

1.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของวินัย วงศ์อาสา, และ ภัชราภรณ์ ไชยรัตน์ (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาพุ อำเภอู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า บริการสาธารณะที่อบต.นาพุจัดบริการได้อย่างทั่วถึงและส่งผลให้ประชาชน มีความพึงพอใจในระดับมาก มีเพียงภารกิจเดียว คือ บริการด้านสังคมและสาธารณสุข ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจชุมชน การจัดการภัยพิบัติและการจัดระเบียบชุมชน และการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ยังไม่สามารถจัดบริการได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจเพียงในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีบางบริการที่ อบต.นาพุ ไม่สามารถจัดบริการได้อย่างทั่วถึงและประชาชนมีความพึงพอใจในระดับน้อย งานวิจัยนี้ให้ข้อเสนอแนะแก่ อบต.นาพุ 3 ข้อ ดังนี้ 1) เลือกลงเนินภารกิจแบบเฉพาะเจาะจง 2) พัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และ 3) พัฒนาการบริหารเชิงระบบให้มากขึ้น

2.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2561) ได้ศึกษาการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหม้อ อำเภอบำลือ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2561 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้รับบริการตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 72.92) ส่วนใหญ่อายุ 60 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 25.83) โดยมีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (คิดเป็นร้อยละ 62.76) และประกอบอาชีพเกษตรกร/กสิกรรม (คิดเป็นร้อยละ 55.83) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 63.56) 2. ผู้รับบริการเข้ารับบริการจำแนกได้เป็น งานด้านสาธารณสุข (คิดเป็นร้อยละ 25.00) งานด้านรายได้และภาษี (คิดเป็นร้อยละ 25.00) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (คิดเป็นร้อยละ 25.00) และงานด้านการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 25.00) ในภาพรวมผู้เข้ารับบริการมาใช้บริการในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาจำนวน 1 ครั้งต่อเดือนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 87.1) มาใช้บริการช่วงเวลา 08.30-12.00 น. มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 90.4) โดยระยะเวลาในการรับบริการเฉลี่ยต่อครั้ง 10-30 นาที มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 60.7) ผู้รับบริการส่วนใหญ่รับทราบขั้นตอนของการให้บริการ (คิดเป็นร้อยละ 49.1) และผู้รับบริการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากผู้นำชุมชนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 58.8) 3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหม้อ อำเภอบำลือ จังหวัดสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามงาน พบว่าภาพรวมผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมาก (คิดเป็นร้อยละ 85.10) งานที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด ได้แก่ งานด้านสาธารณสุข (คิดเป็นร้อยละ 87.26) งานที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (คิดเป็นร้อยละ 81.25) เมื่อจำแนกตามการให้บริการรายด้านพบว่าภาพรวมผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมาก (คิดเป็นร้อยละ 85.10) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ (คิดเป็นร้อยละ 86.00) งานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการบริการ (คิดเป็นร้อยละ 83.45) 4. ข้อเสนอแนะ จากผลการประเมินมีข้อเสนอแนะการให้บริการจำแนกตามงานบริการที่รับการประเมินที่ค้นพบจากการวิจัยสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้ งานด้านสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการให้บริการด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการบริการน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่องของการให้ความเสมอภาคในการให้บริการ เช่น การใช้บัตรคิว และระยะเวลาในการให้บริการแต่ละขั้นตอนเหมาะสมน้อย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความเสมอภาคในการให้บริการ และระยะเวลาในการให้บริการ แต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมและรวดเร็ว งานด้านรายได้และภาษี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านช่องทางการให้บริการน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่องของมีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายน้อย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายขึ้น เช่น เว็บไซต์ เว็บบอร์ด โทรศัพท์ งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านช่องทางการให้บริการน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่องของมีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายน้อย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายขึ้น เช่น เว็บไซต์ เว็บบอร์ด โทรศัพท์ งานด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านช่องทางการให้บริการน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่องของมีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายน้อย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายขึ้น เช่น เว็บไซต์ เว็บบอร์ด โทรศัพท์

3.ด้านการพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัชรินทร์ สุทธิชัย ชนิดา ไสยรส สมเกียรติ เกียรติเจริญ (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการขององค์การ

บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test และ F-test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 88.15 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน พบว่า งานด้านสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันทุกด้าน งานด้านการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน งานด้านเทศกิจและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อายุและระดับการศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างกัน

4.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ ของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาพรวมของงานที่ให้บริการทั้ง 4 งาน พบว่า ผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.68 จากคะแนนเต็ม 5.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 93.60 ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2. งานบริการกองคลัง พบว่า ผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.69 จากคะแนนเต็ม 5.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 93.80 ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3. งานบริการกองช่าง พบว่า ผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.71 จากคะแนนเต็ม 5.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 94.20 ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4. งานบริการกองสวัสดิการสังคม พบว่า ผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.67 จากคะแนนเต็ม 5.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 93.40 ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 5. งานบริการสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น พบว่า ผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.67 จากคะแนนเต็ม 5.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 93.40 ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

5.ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ (2560) ได้ทำการประเมินความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานบริการ

สาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโระ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยศึกษาข้อมูลจากผู้ให้บริการงานด้านโยธา การขออนุญาต ปลุกสิ่งก่อสร้าง งานด้านการศึกษา งานด้านเทคนิค หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานด้านรายได้หรือภาษี และงานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 200 คน ภาพรวมผู้ให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.66 หรือร้อยละ 93.20 โดยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 หรือร้อยละ 93.80 รองลงมาคือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านช่องทางการให้บริการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 หรือร้อยละ 93.40 และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 หรือร้อยละ 92.00 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นงานปรากฏว่า งานด้านการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 หรือร้อยละ 96.00 รองลงมาคือ งานด้านโยธา การขออนุญาตปลุกสิ่งก่อสร้าง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 หรือร้อยละ 94.00 งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 หรือร้อยละ 93.80 งานด้านเทคนิค หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 หรือร้อยละ 92.40 และงานด้านรายได้หรือภาษี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 หรือร้อยละ 89.80 ตามลำดับ

6.ด้านการเมือง การบริหารและการจัดการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์, ธรรมรัตน์ ศัลยวุฒิ, และ สุวิมล นภาพ่องกุล (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2559 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่าในภาพรวมประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง คิดเป็นร้อยละ 96.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านขั้นตอนการให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 98.13 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการคิดเป็นร้อยละ 98.59 ด้านช่องทางในการให้บริการประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 90.92 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 97.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายหมู่บ้าน พบว่า ประชาชนในหมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 4 มีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 และ

3.59 ตามลำดับ ส่วนประชาชนในหมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.39 ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

1. ด้านบทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้ง่ายที่สุด จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือความรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน และพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน

2. ด้านบทบาทของนักบริหารมืออาชีพ เป็นการแสดงออกโดยอิสระทำให้เกิดผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูดพฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม

3. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ทำให้ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมมองของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเมือง การบริหารและการจัดการ

2. วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารละคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ และการให้บริการอย่างเสมอภาค ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 43.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร ต้องดำเนินการดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคชุมชน ฝ่ายบริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลด้านแสงสว่างทางเดินให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาในด้านการประกอบอาชีพและด้านเศรษฐกิจของชุมชนด้วย ในแง่ของการสนับสนุนให้มีตลาดในรูปแบบถนนคนเดิน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดระเบียบเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น หอพักห้องเช่า ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยแก่ผู้พักอาศัย ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ควรให้บริการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อเช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนกโรคพิษสุนัขบ้าโรคเอดส์ เป็นต้น ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรมีการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม โดยรณรงค์ให้คนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดูแลแหล่งน้ำ ไม่เผาหรือทิ้งขยะในพื้นที่สาธารณะ และช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากประชาชนมากขึ้น เช่น การจัดงานชุมชนการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อท้องถิ่น และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น

2. หน่วยงานควรจัดอบรมและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเน้นที่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ รวมถึงการสนับสนุน ให้ผู้บริหารเข้าร่วมโครงการอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

3. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและแนวปฏิบัติในการให้บริการอย่างเสมอภาค เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของการให้บริการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ โดยจัดการประชุมชุมชนและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการ
2. ควรตรวจสอบและปรับปรุงระบบการให้บริการให้มีความเสมอภาค เช่น การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ การปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่ซับซ้อน และการอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีทัศนคติที่ดีต่อ การให้บริการประชาชนทุกกลุ่ม
3. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนได้ง่าย เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การจัดทำแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการ และการเปิดสายด่วนเพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อสอบถามและแจ้งปัญหา ได้ตลอดเวลา
4. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมการบริหารงาน การศึกษาดูงานในพื้นที่ที่มีการบริหารงานท้องถิ่นที่ดี และการสร้างเครือข่ายผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาจุดบกพร่องและแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการ รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการให้บริการ

แนะนำการเขียนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะด้านตัวแปร

การพิจารณาตัวแปรที่สามารถมีผลต่อความพึงพอใจของประชาชน นอกจาก ตัวแปรที่กล่าวถึงในการวิจัยก่อนหน้านี้แล้ว ควรพิจารณาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ตัวแปรที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจของประชาชน เช่น สภาพแวดล้อมท้องถิ่น ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และความสำเร็จของโครงการพัฒนาท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะด้านประชากร

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา และสามารถสรุปผลได้ในวงกว้าง

2) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์กร บริหารส่วนตำบลในพื้นที่ต่างๆ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

3. ข้อเสนอแนะด้านเทคนิควิจัยหรือเทคนิคการรวมข้อมูล

1) การใช้เทคโนโลยีการรวมข้อมูลอัตโนมัติ ควรใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการรวมข้อมูลอัตโนมัติ เช่น การใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ เพื่อทำการรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และแม่นยำ เพื่อลดเวลาและความเหนื่อยใจในการประมวลผลข้อมูล

2) การใช้เทคนิคการสำรวจข้อมูลออนไลน์ ในกรณีที่มีข้อมูลที่มาจากแหล่งต่าง ๆ บนเว็บไซต์ออนไลน์ ควรใช้เทคนิค การสำรวจข้อมูลออนไลน์ เช่น การใช้เครื่องมือการเข้าถึงข้อมูลจากเว็บไซต์ ออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเชื่อถือได้

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุตา โภคานิตย์ และ กีฬา หนูยศ. (2559). รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นกรณีศึกษานายกองการบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. ชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทศรัฐ จันยาง. (2555). ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. ในวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธนสร ธรรมสอน. (2558). ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีในการบริหารเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(1), 171-190.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พระพลากร สมมงคล. (อนุปริญญา) และคณะ (2561). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสาร วิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5 (1).
- พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์. (2557). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2561). รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทมอ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มะลิวัลย์ สังเกตกิจ. (2556). ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของกองทะเบียนเทศบาลตำบลบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. ใน วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- มิ่งสรรพ ขาวสอาด และ อัครพงศ์ อ้นทอง. (2559). รายงานการวิจัยเรื่องความเข้าใจและทัศนคติของผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับ เป้าหมายอำนาจและบทบาทในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(1),15-35.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย และคณะ. (2561). รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วินัย วงศ์อาสา, และ ภัชรภรณ์ ไชยรัตน์. (2559). รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 9(1), 83-99.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). วิธีวิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ และคณะ. (2561). รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- Cronbach, L.J. (1971). Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Krejcie R. V. and Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for research Activities. Educational and psychological Management, 80, 608.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย*

DIGITAL LEADERSHIP SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
SCHOOL ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS UNDER LOEI PROVINCIAL
VOCATIONAL EDUCATION OFFICE

พัชนี วิธิบุญ¹ และ บุญช่วย ศิริเกษ²

Patchanee Withiboon¹ and Boonchuay Sirikase²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹⁻² Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Patchanee.22@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 165 คน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.995 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* Received 28 August 2024; Revised 4 September 2024; Accepted 22 October 2024

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ที่นำมาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .377 รองลงมา คือด้าน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .252 และ ด้านฝึกอบรมพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .207 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21913$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.055 + .252(X_4) + .172(X_3) + .126(X_5)$$

$$\hat{Z} = .377(X_4) + .252(X_3) + .207(X_5)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ประสิทธิภาพการบริหาร, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of digital leadership of educational institution administrators, 2) the level of educational institution effectiveness, 3) the relationship between digital leadership of educational institution administrators and educational institution effectiveness, and 4) the digital leadership of educational institution administrators affecting the effectiveness of educational institutions under the Loei Provincial Vocational Education Office. The sample group consisted of 165 teachers and educational personnel from the Loei Provincial Vocational Education Office in 2023. The reliability value was 0.995. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1) The overall level of digital leadership of educational institution administrators was at the highest level.

2) The overall level of educational institution effectiveness was at the highest level.

3) The overall effectiveness of educational institution management had a positive correlation with a high correlation coefficient, statistically significant at the .01 level.

4) The digital leadership of educational institution administrators under the Loei Provincial Vocational Education Office that could predict the effectiveness of educational institutions with statistical significance at the .01 level included: the best predictor variable was the management of digital technology infrastructure (X_4) with a predictive regression coefficient of .377, followed by the use of digital technology in administration (X_3) with a predictive regression coefficient of .252, and training, development, and performance monitoring (X_5) with a predictive regression coefficient of .207. These three variables could collectively predict 59.20% of the effectiveness of educational institution management under the Loei Provincial Vocational Education Office, with a standard error of prediction of .21913.

The multiple regression analysis equations in raw and standardized scores can be written as follows:

$$\hat{Y} = 2.055 + .252(X_4) + .172(X_3) + .126(X_5)$$

$$\hat{Z} = .377(X_4) + .252(X_3) + .207(X_5)$$

Keywords: Digital leadership, Administrative effectiveness, Effectiveness of school administration.

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2565) สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสสร้างความเป็นดิจิทัลที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ด้วยการผสมผสานแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ (ณัฐ ชัยงาม, 2565; อติเทพ เสี่ยงสาย, 2565) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงได้จัดการประชุมวิชาการเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนภายใต้นโยบายหลัก 5 ข้อ และนโยบายเร่งด่วน 9 Quick win สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สอศ. ได้จัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด (สอจ.) ขึ้นใน 77 จังหวัดและออกระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2566 เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษาสู่ภูมิภาค (อิสระภาพแห่งความคิด ไทยโพลสต , 2566)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562; ณัฐ ชัยงาม, 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 290 คน (ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 165 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 5 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา 2) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ได้อย่างเหมาะสม 4) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมพัฒนาให้ความรู้ คำปรึกษา มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราการวัดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การปรับตัวของสถานศึกษา 3) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) การบริหารงบประมาณ แบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถาม
2. สร้างข้อคำถามและตรวจสอบความถูกต้อง โดยนำเสนอและปรับแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
3. เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
4. ทดลองใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และปรับปรุงแก้ไขตามเกณฑ์
5. ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงก์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percent)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปวิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์แนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วน แบ่งคะแนนตามช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ
3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปวิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์แนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วน แบ่งคะแนนตามช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยรวม และรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา	4.51	.426	มากที่สุด	4
2	ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	4.53	.452	มากที่สุด	2
3	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	4.50	.502	มาก	5
4	ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	.514	มากที่สุด	1
5	ด้านฝึกอบรมพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน	4.51	.562	มากที่สุด	3
	รวม	4.52	.441	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยมี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$) ด้านฝึกอบรมพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$) และด้านวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยรวม และรายด้าน

ด้าน ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.57	.316	มากที่สุด	1
2	ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.53	.404	มากที่สุด	2
3	ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.53	.388	มากที่สุด	3
4	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.51	.560	มากที่สุด	4
	รวม	4.53	.343	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1	1										
X2	.746**	1									
X3	.789**	.785**	1								
X4	.696**	.773**	.778**	1							
X5	.688**	.747**	.775**	.785**	1						
X	.863**	.898**	.919**	.903**	.900**	1					
Y1	.285**	.418**	.409**	.426**	.411**	.685**	1				
Y2	.418**	.463**	.524**	.528**	.521**	.833**	.561**	1			
Y3	.566**	.606**	.624**	.668**	.615**	.884**	.582**	.614**	1		
Y4	.691**	.682**	.685**	.715**	.673**	.845**	.302**	.574**	.697**	1	
Y	.632**	.683**	.705**	.735**	.698**	.772**	.685**	.833**	.884**	.845**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.772^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.865 – 0.884 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวม (Y) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร จัดการโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₄)	.735 ^a	.541	.538	.252	.060	.377	4.221	.000
ด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงาน (X ₃)	.765 ^b	.586	.581	.172	.060	.252	2.879	.005
ด้านฝึกอบรม พัฒนา และ ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน (X ₅)	.774 ^c	.599	.592	.126	.054	.207	2.326	.021

a = 2.055 S.E._{est} $\pm$.21913

****** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .377 รองลงมา คือด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .252 และด้านฝึกอบรมพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .207 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$.21913 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.055 + .252(X_4) + .172(X_3) + .126(X_5)$$

$$\hat{Z} = .377(Z_{x4}) + .252(Z_{x3}) + .207(Z_{x5})$$

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐिता สงค์แก้ว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่ารวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุขญา โกมลวานิช (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2563 – 2565 กระทรวงศึกษาธิการ (2564) กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับ ขวัญพิชามิแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สาวิตรี นกุล (2562) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มี

ความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับ จิตติ คู่กระสังข์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ เลิศอมรศักดิ์ (2523) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .873 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ที่นำมาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 59.20 ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .377 รองลงมา คือด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .252 และด้านฝึกอบรมพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .207 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21913$

ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจในเชิงบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการภายในกระทรวง การจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลมีความสะดวก รวดเร็ว คุ่มค่า เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์ สอดคล้องกับ สุขญา โกลมวานิช (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทิศทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาได้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปุณณัฐฐา มาเชก (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อให้ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

ให้สูงขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงและความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง เท่ากับ 0.772 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง

4. ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .377 รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .252 และ ด้านฝึกอบรมพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .207 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 59.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21913$

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเพียง 59.20% ผู้บริหารควรเพิ่มการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จัดสรรทรัพยากรทันสมัย กำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลที่พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้ดีที่สุด 3 ด้าน คือ การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ

บริหารงาน และการฝึกอบรมพัฒนาและติดตามผล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านเหล่านี้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำดิจิทัลต่อปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เช่น การประกันคุณภาพภายใน และอัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลย

2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยและจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิตติ คู่กระสังข์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2.

ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา, 14(2), 112-127.

ณัฐจิรา สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุริยวิทยาสาน.
- ปณณัฐ มาเชค. (2566, 26 สิงหาคม). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2566 จาก <http://edadm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>.
- สาวิตรี นุกูล. (2562). ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิเศษ, เกื้อจิตต์ นิยม และ สุขญา โกมลวานิช. (2563, 27 มีนาคม). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. วารสารวิชาการ, 637.
- สุขญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2566 จาก <https://www.ocsc.go.th/sites>.
- อดิเทพ เสี่ยงสาย. (2565). การปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการจัดการศึกษาและเทคโนโลยี, 7(1), 45-59.
- อิสระภาพแห่งความคิด ไทยโพสต์. (2566, 2 กันยายน). สอศ. จัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 จังหวัด ขับเคลื่อนนโยบาย-กระจายอำนาจ. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2566 จาก <https://www.thaipost.net/news-update/319791/>

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*
SKILLS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

ประดิษฐ์ พิมพ์า¹, กรองทิพย์ นาควิเชตร² และ วิภาส ทองสุทธิ³

Pradit Pimpa¹, Krongtip Nakwichat² and Vipas Thongsuddhi³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: 650401320102@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

* Received 4 September 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 28 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ทักษะด้านเทคโนโลยี
- 2) ทักษะการสื่อสาร
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์
- 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร และ
- 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of The skills of school administrators in the 21ST century Under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 2) Compare The skills of school administrators in the 21ST century Under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2, classified by position education level and the size of the educational institution and 3) Study guidelines for developing The skills of school administrators in the 21ST century Under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2, the sample group used in the research consisted of 290 school administrators and teachers Under Nakhonratchasima

Primary Educational Service Area Office 2. The size was determined using a Krejcie table and Morgan and obtained by randomly stratifying the research instrument was a 5 level rating scale questionnaire. The consistency index was obtained between 0.67 – 1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.97 , The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1. Level of The skills of school administrators in the 21ST century Under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2, there was an overall and individual were at a highest level.

2. Results from comparing the skills of school administrators in the 21ST century Under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2, classified by position Overall and each aspects were not statistically significant different at a level of .05. Except Human relations skills they are significantly different at a level of .05. By Education level Overall and each aspects were not statistically significant different at a level of .05. Except Technological skills they are significantly different at a level of .05. And the size of the educational institution were not statistically significant different at a level of .05.

3. Guidelines for developing skills of school administrators in the 21st century under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Ratchasima Area 2, consisting of 5 areas: 1) technology skills, 2) communication skills, 3) analytical and creative thinking skills, 4) organizational management skills, and 5) human relations skills.

Keywords: Skills of school administrators, school administrators, 21st century

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่เป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท ภายใต้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่สามารถจะครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีทักษะการบริหาร 5 ด้านที่ทำงานเกิดประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Hoyle English and Steffy (2005) ประกอบด้วย ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทักษะตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการบริหารงานเป็นอย่างดี กล้าคิดกล้าพูด กล้าตัดสินใจ เป็นนักประสานงานที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลรู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ สามารถเป็นผู้นำไปสู่การปฏิบัติ และรู้จักระดมทรัพยากรการบริหารทั้งมวลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานสูงสุด เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการบริหารสถานศึกษาไปด้วย (Katz, 1995 : 33-42)

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับ

การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ยังส่งผลถึงการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างพลิกผันเพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซับซ้อน และเกี่ยวข้งกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม ฯลฯ โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแขนงต่างๆ หรือแม้แต่การดำเนินชีวิตที่ต้องอาศัยการติดต่อกันทางกายภาพ หรือใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐานในระบบสารสนเทศ (Cyberspace) ความเสมือนจริง (Virtual Reality) และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้านด้วยกัน ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มิเช่นนั้นอาจจะถูกละทิ้งให้ล้าหลังจนไม่สามารถจะตามได้ทัน สอดคล้องกับ พรชัย เจดามาน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลง ที่ถูกต้อง และทราบวิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายใน

องค์กร ได้แก่ นโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและ
คาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง การสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ
ภายนอกองค์กร การสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง การสร้างสรรคสิ่ง
ใหม่อย่างเป็นระบบสามารถสร้างจิตสำนึกในองค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิด
โอกาสใหม่ คือ รู้จักการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นนักคิด
นักพัฒนา การบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้นำเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดความราบรื่น
เป็นผู้ประนีประนอม เป็นนักประชาสัมพันธ์ และเป็นนักประชาสัมพันธ์คอยช่วยเหลือ
ผู้ร่วมงานทุกเรื่อง รวมถึงระบบการศึกษาด้วยเช่นกัน การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21
สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย
ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด
สร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหาร
จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ
ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและ
นอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการ
สอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการ
สอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆให้กับครูผู้สอน
ส่งเสริมให้มีการจัดการสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเท่าทัน มาใช้เพื่อพัฒนา
คุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ใช้วิทยาการต่างๆอย่างมีวิจารณญาณ ถูกต้อง เหมาะสม และ
เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง
เป็นผู้นำ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อ
นำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการ
บริหารจัดการองค์กร ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
(ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดพันธกิจไว้หลายประการ อาทิ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ ฯลฯ การขับเคลื่อนการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง จะต้องเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำความรู้ความสามารถด้านทักษะมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับจันทรานี สงวนนาม (2551 : 29-30) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหารต้องประกอบด้วยเทคนิควิธีและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่ใฝ่เรียนใฝ่รู้และมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะหลายประการ อาทิเช่น มีทักษะการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรม มีการใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,181 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 290 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน สมศ.ในระดับดีเยี่ยม, สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลชนะเลิศในการประกวดแข่งขันทักษะทางวิชาการต่างๆ และสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผลคะแนน O-Net สูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิด สุวิมล ทองจำรัส และสุจิวรรณ ทรัพย์พสุ (2563 : 168-178) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74-84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์

เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นและผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีค่าความสอดคล้องที่ 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนห้วยแถลงพิทยาคม อำเภอห้วยแถลง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.97

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 การวิจัยเพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง (และทางไปรษณีย์)

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 9 คน นัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 100)

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะการสื่อสาร	4.55	0.51	มากที่สุด	3
2	ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.54	0.52	มากที่สุด	4
3	ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิด สร้างสรรค์	4.54	0.53	มากที่สุด	4
4	ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.59	0.53	มากที่สุด	1
5	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.58	0.53	มากที่สุด	2
ภาพรวม		4.56	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 1 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 2.4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	P-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะการสื่อสาร	4.58	0.51	4.55	0.51	1.63	0.14
2	ทักษะการบริหารจัดการ องค์กร	4.58	0.51	4.54	0.52	2.21	0.06
3	ทักษะการคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์	4.57	0.52	4.54	0.53	1.37	0.21
4	ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.65	0.51	4.58	0.54	7.70	5.57
5	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.63	0.50	4.58	0.53	2.57*	0.03
ภาพรวม		4.60	0.51	4.56	0.53	3.09	1.24

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	P-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะการสื่อสาร	4.55	0.52	4.55	0.50	0.11	0.91
2	ทักษะการบริหารจัดการ องค์กร	4.53	0.53	4.55	0.51	1.11	0.30
3	ทักษะการคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์	4.53	0.55	4.54	0.52	0.65	0.53

4	ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.55	0.56	4.60	0.52	5.63*	0.00
5	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.57	0.57	4.59	0.52	1.39	0.20
ภาพรวม		4.55	0.55	4.57	0.51	1.78*	0.39

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทักษะด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.70	0.51
	ภายในกลุ่ม	1.60	287	0.07		
	รวม	1.69	289			
ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.004	2	0.002	0.32	0.73
	ภายในกลุ่ม	0.161	287	0.007		
	รวม	0.165	289			
ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.002	2	0.0009	0.13	0.88
	ภายในกลุ่ม	0.171	287	0.007		
	รวม	0.173	289			
ทักษะด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.005	1.64	0.22
	ภายในกลุ่ม	0.08	287	0.003		
	รวม	0.09	289			

ทักษะด้านมนุษย	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	2.39	0.11
สัมพันธ์	ภายในกลุ่ม	0.12	287	0.01		
	รวม	0.14	289			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ให้สั้น กระชับ และเข้าใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิด สร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เมตตา กรุณา สุภาพ อ่อนน้อมเป็น กัลยาณมิตรกับบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กรและทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้

เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้การจัดการศึกษาจะต้องพัฒนาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป การใช้นวัตกรรมสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย รวมถึงระบบข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ เป็นไปตามนโยบายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สอนงพันธ์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับ ไกรศร เจริญทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานร่วมกันทำให้ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจริญทอง (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องจากความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์จิรา พรหมเมตตา วันทนา อมตารียกุลและนวัตร หอมสิน (2562) ที่ได้

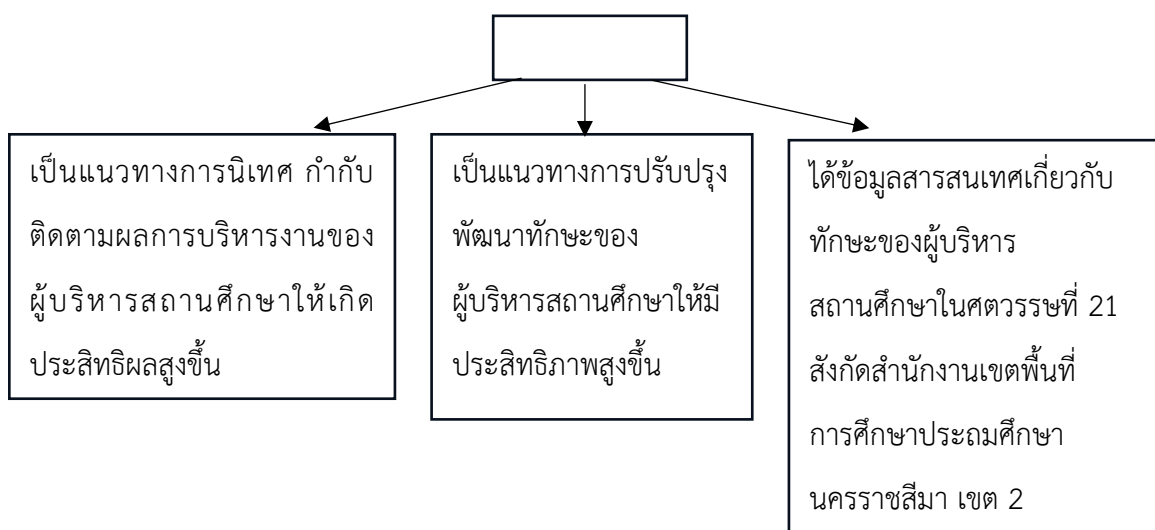
ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจริญทอง (2561) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิวรรณ ทรรพสุ (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก การ เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ที่พบว่าควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจาก เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนช่วยในการศึกษามากขึ้น เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-file) เป็นต้น ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจริญทอง (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า แนวทางการพัฒนา เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาด้านทักษะเพื่อการสื่อสารและทักษะด้านเทคโนโลยี และไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหาร

โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว 1) ทักษะ ผู้บริหารด้านเทคโนโลยี 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์และ 3) ทักษะผู้บริหารด้านความรู้ความคิด

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น
- 2) ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้สั้น กระชับและเข้าใจง่ายขึ้น
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก
- 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และ
- 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีเมตตา กรุณา สุภาพ อ่อนน้อมเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ดังต่อไปนี้

1) ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2 ควรพัฒนาและ ศึกษาการสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ ภายใต สถานการณ์ที่ผันผวน ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2 ควรพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารมากขึ้น

3) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ แนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับประสบการณ์เดิมในการบริหารสถานศึกษาได้มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ควรพัฒนา องค์ความรู้ แนวคิดใหม่ๆ และเทคนิควิธีการที่ ทันสมัย คิดค้นนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา และ สร้างภาคีเครือข่ายเขามามีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4) ทักษะด้านเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร จัดการ ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ควร พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมา บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ เพื่อความ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนให้บุคลากร ใน สถานศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถของตนตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตาม ศักยภาพ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของ บุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตารียกุล และนวัตร หอมสิน. (มกราคม-มิถุนายน 2562). "ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2," พิมพ์เผยแพร่. 15(1) 167-188.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 304-306.
- ปณิดา ใจดี. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500). ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรชัย เจตามาน. (2560). ภาวะผู้นำยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 14 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.kroobannok.com/83312.1_qa16m 2563.
- แพรวดาว สมองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการในศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 14 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea->. 19 มกราคม 2565.
- สุวิมล ทองจำรัส, และสจิวรรณ ทรพรพสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(3), 172-177.
- อิศรา หาญรักษ์. (2563). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- Hoyle, J.F.English, & B. Steffy. (2005). Skills for Successful 21st Century School Leadership. February 25, 2014, Library of Congress Catalog Card No.97-78468. (online). Available at <http://www.rowmaneducation.com>. 18 Aug 2021.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination of sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Katz, R.L. (1995). Skills of an Effective Administrator, *Harvard Business Review*, (1955),33-42.

ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย*

ADAPTIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
DEVELOPMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT, EDUCATION
MINISTRY, LOEI PROVINCE

ชนิษฐา วีระจิตสกุลงาม¹ และ กรรณิกา ไวโสภา²
Kanidtha Wirachitsakunngam¹ and Kunnika Vaisopha²
¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand
Corresponding Author's Email: ekkarad2552@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ทดสอบค่า (t-Test) และการสังเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Anova) การหาค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

* Received 31 August 2024; Revised 6 September 2024; Accepted 27 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ด้านการจัดการความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

2. ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม ผู้บริหารควรมีการมีความเข้าใจ ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม 2) การจัดการความรู้ ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ฝึกเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิดวิเคราะห์ 3) การสร้างความกลมเกลียว ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความรักความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น 4) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม ผู้บริหารควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ของตน ทำความเข้าใจสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบันและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5) การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ผู้บริหารควรมีความฉลาดทางอารมณ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเลย

Abstract

The objective of this research is (1) to study the level of adaptive leadership of administrators #educational institutions-(2) to compare the level of adaptive leadership of school administrators-classified by gender: age and work experience-(3) to study the development approach of adaptive leadership of school administrators-under the Loei Provincial Learning Promotion Office- The sample used in this research consists of-school administrators-and

teachers:Under:Department of Learning Promotion- Ministry of Education-Loei Province-Number-167-people-statistics used in data analysis-including average percentage-standard deviation and statistics that test the value-(t-Test) and one-way variation synthesis (One-way-Anova) Finding statistically significant differences, testing the average difference in pairs with the method of Cheffe-(Scheffe') The research results found that

1. The level of adaptive leadership of school administrators under the Department of Learning Promotion, Ministry of Education: Loei Province - found that the overall picture is at a very high level when considering each aspect in descending order of average as follows: the overall vision of knowledge management and the area with the least average is - having adaptive challenges.

2. Modified leadership of school administrators - under - Department of Learning Promotion, Ministry of Education: Loei Province Classified by - Gender: Age and overall work experience and all aspects are not different.

3. Guidelines for the development of adaptive leadership of school administrators - under the Department of Learning Promotion, Ministry of Education, Loei Province - consists of-5. Aspects: as follows: 1) Executive cultural competence should have the creation of understanding, values-beliefs and culture 2) Knowledge management Executives should use technology in management-train to be an observer-thinker. Analysis- 3) Creating a roundness: Executives should accept the opinions of their colleagues: have *love, kindness-wish for the good for others-4)Holistic vision-Executives should create their own vision, understand the current state of society and be immune to future changes-5)Adjustive challenges-Executives should have emotional intelligence, build good relationships with others, be creative-and adapt to change.

Keywords: Adaptive leadership, School administrators, Loei Provincial Office Of Learning Encouragement

บทนำ

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกินกว่าจะคาดการณ์ได้แน่นอนทั้งภาคเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม และวัฒนธรรม ล้วนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งมวล ประเทศต่าง ๆ พยายามที่จะปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนระบบหรือกลไกทางสังคมต่าง ๆ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ให้นำพาสังคมไปสู่ความมั่นคง ยั่งยืน ดังจะเห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป็นนโยบายด้านการศึกษา ว่า ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ ซึ่งกฎหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ กำหนดให้มีการส่งเสริมการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิต วิทยาลัยชุมชน หรือ รูปแบบอื่นรวมทั้งปรับปรุงกฎหมายเพื่อกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ภาวะผู้นำที่เกิดจากการผสมผสานของหลายทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป และจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลและองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร ฉะนั้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น ปรับตัวกับภาวะการณ์ปรับเปลี่ยน เพื่อความอยู่รอด ของผู้นำรุ่นใหม่ ปรับตัวและเรียนรู้การปรับเปลี่ยน มีทักษะในการสังเกต พร้อมทั้งมีการเตรียมพร้อมในการเผชิญปัญหา ที่ท้าทายและเกิดขึ้นในอนาคต (Thomas, R. J., 2008)

จากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจุบันได้มีนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ องค์กรประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนที่สามารถจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและอย่างได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนด้วยกระบวนการวิจัยจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ผ่านการสังเคราะห์ทฤษฎี และผลงานวิจัยรวมทั้งทัศนะที่มีอยู่อย่างหลากหลายนั้น เพื่อการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและอย่างได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม โดยเฉพาะกับการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ที่เป็นต้นสังกัดของผู้วิจัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 294 คน ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970 : 608) และใช้การ

สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ 1. เพศ 2. อายุ 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 ด้าน 1.สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural competency) 2.การจัดการความรู้ (Knowledge management) 3.ความกลมเกลียว (Creating synergy) 4.วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic vision) 5.การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนที่นำมาใช้บริหารในสถานศึกษา ในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดแบบปลายเปิด (Open ended Question)

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่องานวิจัย, ชื่อ-สกุลผู้สัมภาษณ์ วัน/เวลาที่สัมภาษณ์ อายุ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ประกอบด้วย 6 ข้อ คือ

1) ท่านเห็นว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนด้านใดสำคัญมากที่สุด ในข้อใดต่อไปนี้

1.1.สมรรถนะทางวัฒนธรรม

1.2.การจัดการความรู้

1.3.ความกลมเกลียว

1.4.วิสัยทัศน์แบบองค์รวม

1.5.การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

2) ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency) อย่างไรบ้าง

3) ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างไรบ้าง

4) ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ด้านการสร้างความกลมเกลียว (Creating Synergy) อย่างไรบ้าง

5) ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision) อย่างไรบ้าง

6) ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ด้านการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) อย่างไรบ้าง

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

1) นำแบบทดสอบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

2) นำแบบสอบถามหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่วัดคุณลักษณะตรงตาม
นิยาม

3) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด 43 ข้อ
ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย
อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งหมด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
(Reliability) เป็นลำดับต่อไป

2.3.2 การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไป
ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน ซึ่งเป็นประชากรที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการ
หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) อ้าง
ถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.968

2) ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

3) ดำเนินการนำเครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อประสานงานกับสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อทำหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย

3.2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหาร
สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
แบบสอบถามจำนวน 167 คน จำแนกตามสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดเลย ทั้ง 14 อำเภอ พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลาในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจัดทำ
แบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form)

3.3 ตรวจสอบข้อมูลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำนวน 5 คน เพื่อนำมาอ้างอิงเป็นข้อมูลประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลงานวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับและลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (f) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

การศึกษาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายข้อและรายด้าน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย การทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม เพศ โดยใช้ค่าสถิติด้วยการทดสอบ t-test ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยแต่ละข้อ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) หากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.90 อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.30 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	47	28.10
หญิง	120	71.90
รวม	167	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	33	19.80
30 – 40 ปี	60	35.90
มากกว่า 40 ปี	74	44.30
รวม	167	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	46	27.50
5 – 10 ปี	30	18.00
มากกว่า 10 ปี	91	54.50
รวม	167	100.00

จากตารางที่ 1 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
สภาพทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ
71.90

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 74
คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50

2) ระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการ
เรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision)
รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และสมรรถนะทาง
วัฒนธรรม (Cultural Competency) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมี
ความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) และ การสร้างความกลมเกลียว
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการ
เรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน (n = 167)

ข้อ ที่	ระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ระดับ
1.	สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency)	4.48	0.58	มาก	3
2.	การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	4.48	0.57	มาก	2
3.	การสร้างความกลมเกลียว (Creating Synergy)	4.46	0.59	มาก	4
4.	วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision)	4.49	0.56	มาก	1
5.	การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)	4.46	0.59	มาก	5
รวม		4.47	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision) ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) และ สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) และ การสร้างความกลมเกลียว (Creating Synergy) ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59)

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม ผู้บริหารควรมีการมีความเข้าใจ ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม 2) การจัดการความรู้ ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ฝึกเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิดวิเคราะห์ 3) การสร้างความกลมเกลียว ผู้บริหารควรมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความรักความเมตตา ปราศจากอคติต่อผู้อื่น 4) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม ผู้บริหารควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ของตน ทำความเข้าใจสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบันและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5) การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ผู้บริหารควรมีความฉลาดทางอารมณ์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายเพื่อให้เกิดความชัดเจน จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำประเด็น ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน ได้นำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision) 2) ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 1) ด้านการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) นำมาอภิปรายผลดังนี้

ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย จึงเห็นความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน จึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนบริบทของหน่วยงาน โครงสร้างต่างๆ และให้ความสำคัญกับบทบาทผู้บริหาร ต่อการปฏิรูปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ผลิตคนที่มีคุณภาพ กำหนดทิศทาง ภาพในอนาคต วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา โน้มน้าวให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและ ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ที่สอดคล้องกับแนวคิด Glover, Jerry; Rainwater, Kelley; Jones, Gordon; Friedman, Harris (2002) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึงความสามารถของผู้นำที่แสดงศักยภาพในการปรับเปลี่ยนผสมผสานการบริหารงาน มีการตัดสินใจ สิ่งการที่มีประสิทธิภาพ ปรับระบบของการบริหารใหม่ และศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งมีการจัดการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ มีกระบวนการปรับองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้เวลาและขอบเขตที่จำกัดและต้องนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Bradberry, T., & Greaves (2012) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนหมายถึง ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุค ตามสมัย วิธีการเรียน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision) พบว่า อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย มีกระบวนการพัฒนาและกำหนดทิศทางขององค์กร การเรียนรู้องค์กร ความคิดเชิงระบบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารตระหนักถึงนโยบายของหน่วยงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัย พันธกิจ แผนเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน เห็นคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์กร ยึดมั่นในหลักการขององค์กร นำองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และพัฒนาวิสัยทัศน์สู่ความมั่นคงในอนาคต จุดประกายสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับของ Glover, Jones, and Friedman (2002) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม(holistic vision) ว่า เป็นการหลอม

รวมความสามารถในการมองภาพและตัดสินใจในทางเลือกที่เป็นไปได้ก่อนจะดำเนินการ ซึ่งปัจจุบันผู้นำต้องเผชิญกับการตัดสินใจวันต่อวัน และดำรงอยู่ด้วยการตัดสินใจ ดังนั้นกรอบของผู้นำปัจจุบันต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองและจัดการกับความสลับซับซ้อนที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hogan (2008) กล่าวว่า ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการคิดนอกกรอบไม่เพียงพอที่จะดำรงอยู่ ผู้นำจำเป็นต้องคิดในการเปลี่ยนแปลงกรอบ คิดถึงช่องว่างภายในกรอบ และรูปแบบที่จะตอบสนองต่อการจัดการกับกรอบ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ของ กาญจนา ธานะ (2551) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (holistic vision) จะต้องมีการตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการตรวจสอบและวิเคราะห์ขอบเขตและสิ่งที่ยังเห็นไม่ชัดเจน มีความเข้าใจและตระหนักถึงนโยบายขององค์กร มีการเสริมสร้างการรับรู้แบบองค์รวมและตอบสนองสถานการณ์ ต่าง ๆ มีการสร้างสรรค์ผลงานและยอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์กร มีความสามารถจัดการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำการปรับเปลี่ยนจะต่างจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ จะสามารถมองเห็นความเป็นไปได้หลายแง่มุมและสร้างทางเลือกที่เหมาะสม วางแผนการใช้ทางเลือกนั้นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับนวัตกรรม ชินอัครวัฒน์ (2563) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม 2) การสร้างความกลมเกลียว 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และ 4) การจัดการความรู้ ทั้งนี้การพัฒนาวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic vision) โดยพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีการตัดสินใจในทางเลือกที่เป็นไปได้ก่อนจะดำเนินการ เป็นผู้ที่ตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นผู้มีความเข้าใจและตระหนักถึงนโยบายขององค์กร เผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมาก เนื่องจาก การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในมุมมองขององค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งในและนอกองค์กร พยายามเข้าใจสิ่งแวดล้อม มี

การพัฒนาในการรับและตอบสนองในระบบข้อมูลข่าวสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนใช้ความรู้ในการเพิ่มศักยภาพส่วนบุคคลและผลงานขององค์กร เป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ที่ฝังลึกและความรู้ที่ชัดแจ้ง โดยนำไปกระจายความความรู้ เผยแพร่ความรู้ ถ่ายโอนความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership) มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างองค์ความรู้โดยการสรุปความรู้จากตนเอง การวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใหม่ๆ เสมอ สอดคล้องกับ Hogan (2008) กล่าวว่า การจัดการความรู้ (managing knowledge) ผู้นำต้องมีความตระหนักว่าองค์กรทำอะไรและไม่ทำอะไรในขณะนั้น ต้องรับรู้และเข้าใจในสถานะแวดล้อมที่เป็นอยู่ ว่าองค์กรมีความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งใดบ้าง มีความรู้ที่ฝังลึกในเรื่องใดบ้าง องค์กรต้องการความรู้ในเรื่องใดบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ Lewis (2008) กล่าวว่า การจัดการความรู้มีมุมมองที่หลากหลาย ทั้งในมุมมองการศึกษา วงการธุรกิจ ด้านวิทยาศาสตร์ หรือมุมมองด้านเทคโนโลยี องค์กรต้องไม่พยายามที่จะใช้รูปแบบการจัดการความรู้ตายตัวเพียงรูปแบบเดียว การจัดการความรู้ครอบคลุมไปถึงการดำเนินการในการจัดรูปแบบความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ใช้ความรู้มีความเหมาะสม ตลอดจนใช้ความรู้ในการเพิ่มศักยภาพส่วนบุคคลและผลงานองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับ Mills (2010) ศึกษาถึงการจัดการความรู้และความล้มเหลว และได้กล่าวถึงนิยามของการจัดการความรู้ว่ามีความหลากหลายและมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกใช้ในความหมายใด การจัดการความรู้เป็นกระบวนการไม่ใช่เพียงแค่เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้เป็นการได้รับข้อมูลที่ต้องการและเหมาะสมกับบุคคลซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว เป็นความร่วมมือในการใช้ความรู้ในองค์กรเพื่อการได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ที่ฝังลึก และความรู้ที่ชัดแจ้ง รวมทั้งสอดคล้องกับ กาญจนา ธานะ (2551) กล่าวถึง การจัดการความรู้ของผู้นำแบบปรับเปลี่ยนว่าผู้นำต้องมีความตระหนักถึงองค์การของตนในการแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการวางรากฐานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับรู้ในสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีการใช้ความรู้อย่างแท้จริง มีการพัฒนาในการรับและตอบสนองในระบบข้อมูลข่าวสาร มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต มีความสามารถที่จะปรับตัวองค์การของตนให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับ นวรัตน์วดี ชินอรควัฒน์ (2563) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงความสามารถในการ

ถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร สามารถนำความรู้ที่สร้างขึ้นไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการเผยแพร่และแบ่งปันความรู้กับบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร

ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนด้านการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ คุณลักษณะของความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน โดยการสนับสนุนการปรับเปลี่ยน ระบุสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน มุ่งเป้าหมาย ต้องการผลลัพธ์ที่แตกต่าง มองปัญหาเป็นสิ่งที่ปกติ พร้อมกันนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีวิธีแก้ปัญหาคือใหม่ การวิเคราะห์กรอบความคิด ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัว มีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีความสุขกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Heifetz & Laurie (2016) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองปัญหา/สถานการณ์ (Get on the Balcony) 2) ระบุสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน (Identify the Adaptive Change) 3) มองปัญหาให้เป็นเรื่องปกติ (Regulate Distress) 4) รักษาวินัย (Maintain Disciplined Attention) 5) มอบหมายงาน (Give the Work Back to People) 6) รักษาอำนาจ (Protect Voices of Leadership from Below) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Rhead (2011) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลีกเลี่ยงการสั่งการเชิงเส้น (Input and Output are Not Linear) 2) มีอำนาจสั่งการ (Formal Authority is Insufficient) 3) ต้องการผลลัพธ์ที่แตกต่าง (Different Factions Each Want Different Outcomes) 4) การเปลี่ยนแปลงความท้าทาย (Changing Challenge) และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Pronovost (2011) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เคารพปัญหาและความสูญเสีย (Surface the Real and Perceived Losses) 2) การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Communicate the Need for Change) 3) วิเคราะห์ตนเอง (Tune into WIFM) 4) พยายามทำความเข้าใจ (Seek to Understand Rather Than Judge) 5) ติดตามปัญหาขององค์กร (Monitor the organizational Pressure)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย มีประเด็นที่ควรเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.1 สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency) ผู้บริหารควร กำหนดเป้าหมาย และมีการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม มีการมอบหมายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สร้างความเข้าใจ ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม ของตนเอง ผู้อื่น สังคม และชุมชน ประยุกต์ใช้เข้ากับการทำงาน การบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพ สร้างเอกลักษณ์ หรืออัตลักษณ์ของตนเอง สร้างความเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่ แตกต่างของบุคลากรที่ต่างวัฒนธรรม เปิดใจกว้าง รับฟัง และให้โอกาสผู้อื่น ยอมรับในความ แตกต่างทางสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย

1.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผู้บริหารควรมี การใช้เทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการฝึกเป็นคนช่างสังเกต ช่าง คิด ช่างวิเคราะห์ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและมีมุมมองที่หลากหลาย บริหารจัดการ แยกแยะวิเคราะห์ได้ เชื่อมโยงความรู้เดิมพื้นฐาน เพิ่มเติมมาเป็นความรู้ใหม่ นำความรู้ที่สร้าง ขึ้นไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรโดยใช้วิธีการที่ หลากหลาย

1.3 การสร้างความกลมเกลียว (Creating Synergy) ผู้บริหารควรมีการ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์และความเป็นประชาธิปไตย สามารถ วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม รู้เท่าทัน สถานการณ์และการ เปลี่ยนแปลงของโลก มีความรัก ความเมตตา ปราศรัยดีต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างของ บุคคล มีการร่วมมือ ร่วมใจ การทำงานเป็นทีม มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีการเสียสละ เห็นความ สงบสุขและความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

1.4 วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision) ผู้บริหารควรมีการสร้าง วิสัยทัศน์ของตนเอง ศึกษานโยบายของรัฐบาล รัฐมนตรีและจุดเน้นการดำเนินงานของ

ส่วนกลาง ศึกษาและทำความเข้าใจสภาพหรือสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบันให้รอบด้าน เช่น เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา มีการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง หรือสถานการณ์ของโลกอนาคต กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่สำคัญต้องเป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้ สื่อสาร ทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับรู้ เข้าใจตรงกัน กำหนดแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ต้องให้บรรลุเป้าหมาย สรุปและทบทวน การปฏิบัติ ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน

1.5 การมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็ว มีความฉลาดทางอารมณ์ เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ ของตนได้ดีและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้สิ่งใหม่ๆ แก้ไขและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม มีความคิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล มีกระบวนการคิดแบบองค์รวม มองเห็นภาพรวมของปัญหา และสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ สามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางการพัฒนาในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย โดยอาจทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) หรือการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยพัฒนารายด้านของภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบให้ได้องค์ความรู้ที่กว้างขวาง ครอบคลุม และชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ธาระ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน. กรุงเทพมหานคร: มหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. ศึกษาดุขฎีบัณฑิต:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2012). Leadership 2.0: Learn the secrets of adaptive leadership. San Diego, CA: Talent Smart.
- Glover, Jerry; Rainwater, Kelley; Jones, Gordon; Friedman, Harris. (2002). Adaptive leadership (Part Two): Four principles for being adaptive. Organization Development Journal.
- Glover, J., Jone, G. & Friedman, H. (2002). Adaptive Leadership Theory, Adaptive Leadership: When change is not enough. Organization Development Journal.
- Hogan, T. J. (2008). The adaptive leadership maturity model. Organization Development Journal.
- Heifetz, R. and Donald L. [Reprinted by permission from Harvard Business Review (January-February 1997) : pages 124-134.] October16, 2016.
- Heifetz, R. A., Linsky, M., & Grashow, A. (2009). The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world. Cambridge: Harvard
- Lewis, P.H. (2008). Readiness to Change toward Cultural Awareness and Sensitivity in a State Mental Health Organization. Verginia: Verginia Commonwealth University.
- Mills, L. (2010). The Relationship Between Moral Reasoning and Knowledge Management Processing. U.S.A.: Walden University.

- Pronovost, P., J. (2011). Navigating adaptive challenges in quality improvement. Retrieved August 19, 2016, from. <http://qualitysafety.bmj.com/content/20/7/560>
- Rhead, S. (2011). Adaptive Leadership-Diagnose the system. Retrieved December 9, 2016, from <http://leadersinstituteofsa.wordpress.com/2011/09/13/Adaptive-Leadership-Diagnose-the-system>.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2008). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Retrieved from http://www.organizationimpact.com/wpcontent/uploads/2016/08/TKI_Sample_Report.pdf.

การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยา
เพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ
แผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา*

A STUDY OF LEARNING ACHIEVEMENT AND SATISFACTION IN THE
SUBJECT OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY: DEVELOPMENTAL
PSYCHOLOGY USING MIND MAPPING LEARNING MANAGEMENT
OF PROFESSIONAL TEACHING STUDENTS, NAKHON RATCHASIMA
COLLEGE

ธนภรณ์ แซ่ลิ้ม¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม², วิรพจน์ โคกเกษม³ และ นัสชนะ สร้างช้าง⁴

Tanaporn Saelim¹, Wiralpath Wongwatkasem², Wirapoj kokkasam³ and Natchana Sangchang⁴

¹⁻²วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻²Nakhon Ratchasima College, Thailand

³⁻⁴นักวิชาการอิสระ

³⁻⁴Independent academic, Thailand

Corresponding Author's Email: Tanaporn_10320@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 และ 2) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้

* Received 11 September 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 25 October 2024

ในการวิจัย ได้แก่ แผนบริหารการสอน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

2. ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : จิตวิทยาเพื่อการศึกษา, จิตวิทยาพัฒนาการ, การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด

Abstract

This research aimed to 1) study the academic achievement of the subject of Psychology for Education: Developmental Psychology using mind mapping learning management of the teaching profession students of Nakhon Ratchasima College after studying compared to the criteria of 75 percent and 2) study the satisfaction towards studying the subject of Psychology for Education: Developmental Psychology using mind mapping learning management of the teaching profession students of Nakhon Ratchasima College. The target group used in the research was 30 teaching profession students of Nakhon Ratchasima College in the academic year 2024, selected by purposive selection. The research instruments were the teaching management plan, the achievement test, and the satisfaction assessment form. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that:

1. The academic achievement of the subject of Psychology for Education: Developmental Psychology using mind mapping learning management of the teaching profession students of Nakhon Ratchasima College after studying was higher than the criteria of 75 percent.

2. The satisfaction towards studying the subject of Psychology for Education: Developmental Psychology using mind mapping learning management of the teaching profession students of Nakhon Ratchasima College At the highest level.

Keywords: Educational Psychology, Developmental Psychology, Mind Mapping Learning

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันมีรูปแบบการสอนหรือเทคนิคการสอนที่หลากหลายที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะด้านต่างๆรวมทั้งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดและถ่ายทอดองค์ความรู้ออกมาจากสมองในรูปแบบแผนผังหรือแผนภาพ โดยใช้ภาพ เส้น สีเส้น และสัญลักษณ์ในการสื่อความหมายของข้อมูล แทนการจดบันทึกอย่างย่อ มีการแตกประเด็นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ แล้วจึงเขียนจากประเด็น หลัก ไปประเด็นรอง และไปสู่ประเด็นย่อยตามลำดับชั้น มีประโยชน์ต่อการจดจำข้อมูล ผังความคิด เป็นสิ่งที่ทำให้มองเห็นถึงโครงสร้างในภาพรวม ช่วยกระตุ้นการทำงานของสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อีกด้วย รัตนิตยา ใช้สอย (2565)

สภาพทั่วไปของวิทยาลัยนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สป.อว.) ที่ก่อตั้งโดยคณะผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ด้วยความมุ่งมั่นอย่างชัดเจนในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติมุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถที่จะเรียนได้ด้วยค่าใช้จ่าย

ทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ดำเนินการเปิดทำการสอนทั้งหมด 5 คณะวิชา ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะศึกษาศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรที่เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนจำนวนทั้งหมด จำนวน 22 หลักสูตร ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา จากการที่ผู้วิจัยได้จัดการเรียนการสอนในรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา ให้กับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาชีพรุ วิทยาลัยนครราชสีมา ยังพบว่า ในการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักศึกษามีคะแนนค่อนข้างต่ำ อาจเป็นเพราะนักศึกษายังขาดทักษะความคิดรวบยอด ในการสรุปภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงสนใจนำการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ดังที่ สุวทนา สงวนรัตน์ (2564) ที่ได้จัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิดให้กับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพรุ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยนครราชสีมาที่ได้นักศึกษาที่มีคุณภาพสามารถเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรในอนาคต อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับอาจารย์ผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพรุ วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75
2. ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพรุ วิทยาลัยนครราชสีมา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

2. ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แผนบริหารการสอน เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ

2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.2 สร้างแผนบริหารการสอนเรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ

3.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสอนด้วยตนเองโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด จำนวน 8 ชั่วโมง

4.2 เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ ในนักศึกษาทำการทดสอบหลังเรียน และนำคะแนนหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 และนำแบบประเมินความพึงพอใจที่หาคุณภาพของเครื่องมือแล้วมาสอบถามกับนักศึกษา

5.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเทียบกับเกณฑ์และประเมินผล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75						
n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	คิดเป็นร้อยละ	นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	คิดเป็นร้อยละ
30	30	24.20	2.14	80.67	26	86.67

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ คือ 80.67 และร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ 75 ของคะแนนเต็มคือ 86.67

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านครูผู้สอน	4.55	0.28	มากที่สุด	2
2	ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	4.48	0.36	มาก	3
3	ด้านเนื้อหา	4.45	0.39	มาก	4
4	ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	4.66	0.30	มากที่สุด	1
ภาพรวม		4.54	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 แสดงว่าความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของ นักศึกษาสาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.25) โดยระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.30) รองลงมา คือด้านครูสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.28) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.36) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านเนื้อหา ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.39)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของ นักศึกษาสาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดกิจกรรมการเรียนการ

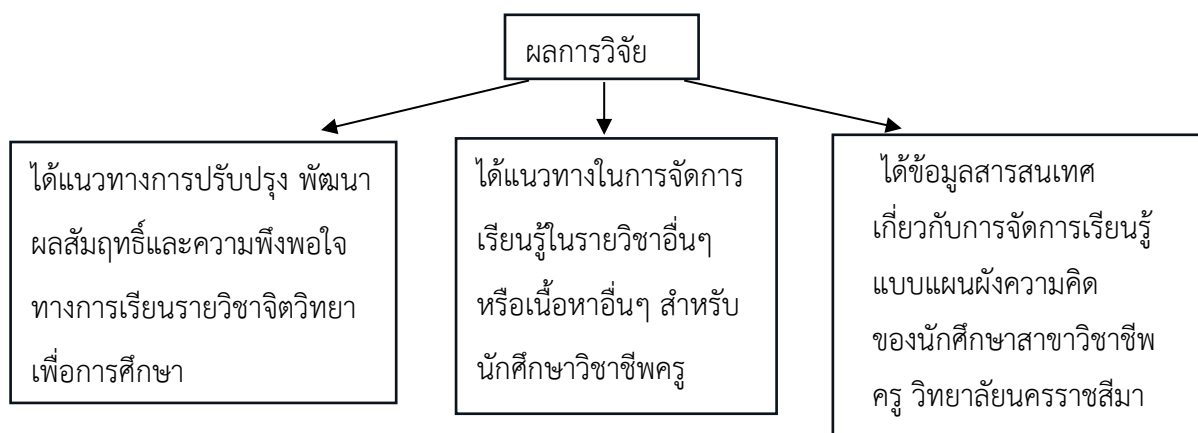
สอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนสังเคราะห์องค์ความรู้และสรุปองค์ความรู้เพื่อแสดงออกมาในรูปแบบของแผนภาพ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันในแต่ละประเด็น อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้ผู้เรียนใช้การคิดอย่างเป็นระบบทำให้เข้าใจง่ายและจดจำได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒนา สงวรรณรัตน์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิดที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการเรียนรายวิชาวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ 2 ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต" ผลการวิจัยว่า นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้แผนผังความคิดรายวิชาวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ หลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิด สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรานุช บังคมโพธิ์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เรื่อง ภูมิศาสตร์ประเทศไทยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT และแบบใช้แผนผังความคิด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนที่ได้รับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT และแบบแผนผังความคิด หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลจากการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดทำให้ผู้เรียนสนุกเพลิดเพลินในการออกแบบ เพราะผู้สอนได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำตามความเข้าใจและสามารถออกแบบตามความคิดของตนเอง และในการจัดกิจกรรมการสอนผู้สอนจะมีการสรุปความคิดรวบยอดร่วมกับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดตามได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒนา สงวรรณรัตน์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิดที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียนรายวิชาวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ 2 ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต" ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของได้ทำวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เรื่อง ภูมิศาสตร์ประเทศไทยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT และแบบใช้แผนผังความคิด ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4MAT กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ แผนผังความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยา เพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

2. ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา เรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ของนักศึกษาสาขาวิชาวิชาชีพครู วิทยาลัยนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา ควรนำการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้รายวิชาจิตวิทยาเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด จะช่วยให้ผู้สอนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นได้

1.2 อาจารย์ผู้สอนควรมีความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด และมีการเตรียมพร้อม โดยการศึกษาเนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ และวิธีการสร้างกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล จัดเตรียมอุปกรณ์ และเตรียมความพร้อมที่เป็นผู้ที่เอื้อต่อการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดกับตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดอย่างมีเหตุผล ความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ความคิดแบบเชื่อมโยง เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดกับนักศึกษาสาขาวิชาอื่น

2.3 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบแผนผังความคิดในเนื้อหาวิชาอื่นๆ เพื่อสะดวกในการเรียนรู้และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พัชรานุช บังคมโพธิ์. (2560). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และการคิดอย่างมี
วิจารณ์ญาณ เรื่อง ภูมิศาสตร์ประเทศไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา
และวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
แบบ 4 MAT และแบบใช้แผนผังความคิด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- รัตนติยา ใช้สอย. (2565). การจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิด ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่าน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทนา สงวนรัตน์. (2564). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิดที่มีต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียนรายวิชาวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ 2 ของ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 16(1), 31-
42.

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็น
ของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน*

ADMINISTRATIVE SKILLS OF ADMINISTRATORS OF PRIVATE
EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE OPINIONS OF
TEACHERS IN BANGKOK UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION

สุพรรณษา อยู่คง¹ และ ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนานกุล²

Supansa yookong¹ and Chatkul Uapipattanakul²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: supansa.y55@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และเขตพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .67-1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

* Received 30 August 2024; Revised 13 September 2024; Accepted 23 October 2024

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู พบว่า จำแนกตามเพศและเขตพื้นที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะ ทักษะการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this research were to 1) to study of administrative skills of administrators of private educational institutions according to the opinions of teachers in bangkok under the Office of the Private Education Commission and 2) to compare the opinions of teachers of administrative skills of administrators of private educational institutions in bangkok under the Office of the Private Education Commission, classified by position, age, education level, and school size. The sample consisted 399 teachers under the Office of the Private Education Commission. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The research results were as follow: 1) administrative skills of administrators of private educational institutions according to the opinions of teachers in bangkok under the Office of the Private Education Commission was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the

lowest mean: Interpersonal skills, communication skills, decision-making Skills, technical skills and conceptual skills 2) the opinions of teachers of the administrative skills of administrators of private educational institutions in bangkok under the Office of the Private Education Commission, classified by gender and zone were statistically significant at the level of .01 and .05, while the differential age, education level and work experience in overall were not different.

Keywords : skill, administrative skills, private educational institution

Administrators

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการรับมือโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ดีเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมประเทศและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1) แผนพัฒนาการศึกษา เอกชน พ.ศ. 2566-2570 จึงได้มีการกำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาการศึกษาเอกชน โดยมุ่งปัจจัยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ 1) เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการจัดการศึกษาจากการเป็นผู้จัดการศึกษาโดยรัฐมาเป็นการจัดการศึกษาโดยทุกภาคส่วนของสังคม และเป็นการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) 2) ปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ 3) สร้างการรับรู้ความเข้าใจและการยอมรับจากทุกภาคส่วนของสังคม และ 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่บูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานกับสถานศึกษาเอกชนและหน่วยงานอื่น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต ต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ แนวโน้มหรือผลของการมีสมรรถนะจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและส่งผลช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กร ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดการบริหารจัดการองค์กรนั้นจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารคนในองค์กร ยกระดับคุณภาพครูสู่ความเป็นมืออาชีพให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

สถานศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดำเนินงานภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติย่อมต้องตระหนักถึงการพัฒนารูปแบบและระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและท่ามกลางการแข่งขันของเศรษฐกิจโลก จึงเป็นปัญหาที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่จะยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ภายใต้การกำกับของรัฐ การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในโลกไร้พรมแดนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเขตพื้นที่

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเขตพื้นที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 ไซนกรุงเทพมหานครฝั่งตะวันตกจำนวน 5,592 คน จาก 15 แห่ง จำแนกเป็น 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตพื้นที่กรุงธนเหนือ จำนวน 1,899 คน เขตพื้นที่กรุงธนใต้ จำนวน 3,693 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 359 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยของ (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) ประกอบด้วย ครูผู้สอนในเขตพื้นที่กรุงธนเหนือ จำนวน 200 คน เขตพื้นที่กรุงธนใต้ จำนวน 159 คน ใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทักษะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 นำข้อมูลที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบค่าความตรง (Content Validity) ค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีความสอดคล้องมีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จำนวน 43 ข้อ

2.4 นำแบบสอบถามไปใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability Index) คะแนนรวมทั้งฉบับ (Correct Item-Total Correlation) มีค่าเท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email ด้วยตัวของผู้วิจัยเอง และได้รับกลับคืนร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD โดยรวมและรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตาราง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวม

ด้าน ที่	ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.47	.25	มาก	1
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.42	.22	มาก	4
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.42	.23	มาก	5
4	ทักษะด้านการสื่อสาร	4.47	.31	มาก	2
5	ทักษะด้านการตัดสินใจ	4.45	.27	มาก	3
ภาพรวม		4.44	.14	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .14) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ

ด้าน ที่	ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ชาย		หญิง		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.49	.23	4.47	.26	.77	.44
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.42	.19	4.43	.23	-.65	.52
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.40	.24	4.44	.22	-1.88	.60
4	ทักษะด้านการสื่อสาร	4.47	.33	4.48	.29	-.24	.81
5	ทักษะด้านการตัดสินใจ	4.41	.31	4.51	.24	-3.60**	.00
ภาพรวม		4.44	.14	4.47	.14	-2.04*	.04

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเขตพื้นที่

ด้าน ที่	ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน	กรุงธนเหนือ		กรุงธนใต้		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.47	.25	4.48	.25	-.50	.62
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.45	.21	4.39	.21	2.83**	.01
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.44	.22	4.40	.23	1.62	.11
4	ทักษะด้านการสื่อสาร	4.47	.32	4.48	.29	-.13	.90
5	ทักษะด้านการตัดสินใจ	4.49	.27	4.45	.27	1.40	.16
ภาพรวม		4.46	.14	4.44	.13	1.71	.09

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามเขตพื้นที่ที่ต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.19	2	.10	1.55	.21
		ภายในกลุ่ม	24.56	396	.06		
		รวม	24.75	398			
2	ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.21	4.63**	.01
		ภายในกลุ่ม	18.24	396	.05		
		รวม	18.66	398			
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.86	.42
		ภายในกลุ่ม	20.51	396	.05		
		รวม	20.60	398			
4	ทักษะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.01	.99
		ภายในกลุ่ม	37.04	396	.09		
		รวม	37.05	398			
5	ทักษะด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.04	.49	.61

ตัดสินใจ		ภายในกลุ่ม	29.34	396	.07		
		รวม	29.41	398			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	2.20	.11
		ภายในกลุ่ม	7.65	314	.02		
		รวม	7.73	316			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ส่วนทักษะการบริหารด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน ที่	ทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value
1	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.26	2	.13	2.10	.12
		ภายในกลุ่ม	24.49	396	.06		
		รวม	24.75	398			
2	ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	.69	2	.35	7.59**	.00
		ภายในกลุ่ม	17.98	396	.05		
		รวม	18.66	398			
3	ทักษะด้านความคิดรวบ ยอด	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	3.32*	.04
		ภายในกลุ่ม	20.26	396	.05		
		รวม	20.60	398			

4	ทักษะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.11	.90
		ภายในกลุ่ม	37.26	396	.09		
		รวม	37.46	398			
5	ด้านบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.27	2	.13	1.82	.16
		ภายในกลุ่ม	29.14	396	.07		
		รวม	29.41	398			
	รวม	ระหว่าง กลุ่ม	.19	2	.94	4.92*	.01
		ภายในกลุ่ม	7.55	396	.02		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานมีที่ต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาทักษะการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นเสาหลักที่สำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ดังนั้นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ ธนภัทร เทพสฤติย์ (2565 : 29) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ความสามารถส่วนบุคคลในการ

กำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการจัดการกระบวนการทางความคิด การเลือกใช้ ข้อมูล การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามความ เหมาะสมในแต่ละระดับงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่าง คุ่มค่าตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย 5) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ และ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้มีดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ร่วมกัน มีวิธีในการสร้างความร่วมมือในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน มีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นที่ยอมรับทำให้มีการทำงานร่วมกันที่ดี สามารถประสานและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชย ใ้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลได้ทุกระดับ นอกจากนี้ยังสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับแตกต่างของแต่ละบุคคล มีความยืดหยุ่นและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

2) ทักษะด้านเทคนิค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สามารถเป็นที่ปรึกษา เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความชำนาญในการถ่ายทอดกระบวนการและวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละฝ่ายให้เข้าใจตรงกัน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน มีวิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพ สามารถแนะนำและชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพเท่าทันยุคสมัยแบบมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานได้อย่างทั่วถึงตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีความเที่ยงตรง ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีทักษะความสามารถ มีองค์ความรู้เฉพาะด้าน เป็นผู้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยการถ่ายทอดกระบวนการและวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างแรงจูงใจในทางบวกให้กับผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ราบรื่น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และขอบเขตของงานที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน เข้าใจถึงบริบทความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม มีการนำนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกัน มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการใช้นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนสำหรับองค์กร มีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น และสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ภาพรวมทั้งองค์กรได้ จึงสามารถมองเห็นภาพรวมในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับปรุงให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน และนำเอาแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานได้

4) ทักษะด้านการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานกับสถานศึกษา มีความสามารถในการด้านการเจรจาต่อรองโน้มน้าว

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานและบุคคลภายนอก สามารถถ่ายทอดความคิดของตนเองและข้อมูลอื่นๆ สู่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีความสามารถในการสร้างการรับรู้แก่บุคคลภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ จากผู้ปฏิบัติงานและบุคคลอื่นๆ มีความสามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ และมีการสื่อสารที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดความคิดของตนเองและข้อมูลอื่นๆ สู่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะด้านการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจต่อสถานการณ์ต่างๆ สามารถยอมรับความผิดพลาดในการตัดสินใจของตนเองได้ แก้ไขปรับปรุงการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที มีความสามารถในการพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการของสถานศึกษามีความอิสระกว่าสถานศึกษาที่อยู่ในกำกับของภาครัฐ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจึงสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างทันท่วงทีและมองเห็นโอกาสในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ได้รวดเร็วกว่า

2. การเปรียบเทียบความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายจะทักษะการบริหารงานที่โดดเด่นและคล่องตัวกว่าเพศหญิง มีความมั่นใจในการตัดสินใจมากกว่า

2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ส่วนทักษะการบริหารด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับสูง จะทำให้มีมุมมอง ความคิดที่กว้างไกล ซึ่งอาจเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการที่ได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศที่หลากหลาย

3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จะได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร มีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทำให้มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานได้อย่างชัดเจน

4) ครูในเขตพื้นที่ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าสถานศึกษาในโซนเขตพื้นที่ฝั่งตะวันตกจะมีความแตกต่างกับโซนเขตพื้นที่ฝั่งตะวันออกค่อนข้างมาก มีความหลากหลายตามขนาดของสถานศึกษา ทำให้มีข้อจำกัดทางการบริหารด้วยเช่นกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีทั้งหมด 5 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการสื่อสาร และ 5) ทักษะด้านการตัดสินใจ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการใช้ผลวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะต้องวิเคราะห์บริบทความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนขอบเขตของการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะต้องวางแผนแผนกลยุทธ์ดำเนินงานเพื่อรองรับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการบริหาร โดยให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและมองเห็นถึงความสำคัญของการบริหารในด้านต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษามีความเข้มแข็งและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา
2. ควรศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตใกล้เคียง เพื่อหาข้อแตกต่างในการเลือกนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- ธนภัทร เทพสถิต. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิมล แก้วอุทัย. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.

กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.

2566 – 2570. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

Daft, R. L. (2008). Organization Theory and Design. (7thed.) South-Western College Publishing, Thomson Learning. U.S.A.

Griffin, Ricky W. (2013). Management principles and practices. (11thed). Canada : Nelson Education Press.

Stephen J. Skripak. (2018). Fundamentals of business. (2nded). Virginia : VT Press.

ความต้องการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*

NEED TO INCREASE INFORMATION TECHNOLOGY SKILLS OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS OF EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER

ภูรินทร์ พิงพุงา¹ และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์²

Phurin Pingpunga¹ and Laddawan Petchroj²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: purin.ping9@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 196 คน ใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู

* Received 2 September 2024; Revised 13 September 2024; Accepted 25 October 2024

เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล และ2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการเพิ่มทักษะ, การบริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study need to increase information technology skills of educational opportunity expansion schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to compare the opinions of school administrators and teachers on the need to increase information technology skills of educational opportunity expansion schools, classified gender, age, education level, position, and work experience. The sample consisted of 196 school administrators and teachers using by sample random sampling. The research instruments were data was a questionnaire with content validity, IOC values between 0.67 - 1.00, a reliability was 0.98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The research results were as follow: 1) need to increase information technology skills of educational opportunity expansion schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: general administration subdivision, academic administration, budget management and personnel management, and 2) the opinions of school administrators and teachers on the need to increase information technology

skills of educational opportunity expansion schools, classified by gender, age, educational level, position, are work experience were statistically significant at the level of .01.

Keywords : need to increase skills, education administration, school expands educational opportunities

บทนำ

พระบรมราโชบายด้านการศึกษาและพระราชกรณียกิจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 พระราชทานไว้ว่า “การศึกษา คือ ความมั่นคงของประเทศ การศึกษาต้องสร้างให้คนไทยมีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีอาชีพมีงานทำ และมีความเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย” การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้านคือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) มีงานทำ มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดี (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชวโรกาสให้ คณะกรรมการคุรุสภาคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และคณะกรรมการมูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์นำครูอาวุโสประจำปี 2559 เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท รับพระราชทาน เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และเงินช่วยเหลือครูอาวุโสเข้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และรับพระราชทานเงินช่วยเหลือ ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต (เกษม วัฒนชัย, 2560)

หลังจากเกิดวิกฤติการณ์ของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โควิด-19 (Covid-19) ซึ่งมีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก และภายในประเทศไทยนั้นได้ส่งผลกระทบต่างๆ ที่ส่งผลให้ให้ การดำเนินชีวิตการทำงานของสังคมปรับเปลี่ยนไป มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสื่อสาร และทำให้เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งจนเกิดคำนิยามใหม่ นั่นคือ วิถีใหม่ (New Normal) ในยุคโควิด-19 ทำให้ผู้คนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำกิจกรรมทุกอย่าง อาทิ ด้าน ทั้ง ในด้านการศึกษา ไลฟ์สไตล์ ธุรกิจ สาธารณสุข ทำให้เห็นรูปแบบ New Normal ส่งผลให้ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนใหม่ นั่นคือการเรียนออนไลน์ ผ่านเทคโนโลยีทางการสื่อสารผ่านทางช่องทีวี ดาวเทียม DLTV และเรียนผ่านแอปพลิเคชัน Zoom, Meeting, Microsoft Team, เว็บไซต์ และ ช่อง YouTube ของ DLTV แต่ปรากฏว่ายังเกิดปัญหาเรื่องอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่าง

มือถือ แท็บเล็ต และการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาเพื่อใช้บริหารจัดการศึกษา ใช้ในการคำนวณตัวเลขและสรุปรายงานผลของฝ่ายงานงบประมาณ การลงทะเบียนครูภัณฑ์ การจดจำข้อมูลส่วนบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีกรอบยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ดังนี้ “สพป.นบ.เขต 2 จัดการศึกษา เน้นคุณธรรม สร้างคุณภาพทศวรรษที่ 4.0” มีพันธกิจ และเป้าหมายหลัก 8 ข้อ โดยกำหนดนโยบาย 4 กลยุทธ์ 16 จุดเน้น (Support Model) ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ขับเคลื่อนข้อที่ 1 พัฒนางค์กรให้พร้อมบริการ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ขับเคลื่อนข้อที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ขับเคลื่อนข้อที่ 3 พัฒนาวិชาการเพื่อการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา กลยุทธ์ขับเคลื่อนข้อที่ 4 พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ยังมีปัญหาที่เป็นอุปสรรค อาทิเช่น 1) ความไม่พอเพียงของซอฟต์แวร์ที่ใช้งานในด้านต่างๆ 2) ความไม่พอเพียงของงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) การขาดแคลนครูผู้สอนที่มีวุฒิทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะในการใช้ และการซ่อมบำรุงเครื่องมือ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551 : 3-9) สอดคล้องกับการศึกษาของ (อุทัย แดนพันธ์, 2557 : 148-150) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดปัจจัยพื้นฐานด้านการใช้อินเทอร์เน็ตและการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งบุคลากรขาดทักษะและความชำนาญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการใช้อินเทอร์เน็ตและการติดต่อสื่อสาร ขาดระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปส่งเสริมพัฒนาการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูในการ

บริหารจัดการโรงเรียนเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการเพิ่มเติมด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความต้องการเพิ่มเติมด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความต้องการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำนวน 390 คน จาก 16 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ,

2562) ใช้วิธีแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความต้องการเพิ่มเติมด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

2.2 นำข้อมูลที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบค่าความตรง (Content Validity) ค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถาม กับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีความสอดคล้องมีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.4 นำแบบสอบถามไปใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำผลที่ได้มา วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability Index) คะแนนรวมทั้งฉบับ (Correct Item-Total Correlation) มีค่าเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวของผู้วิจัยเอง โดยได้รับกลับคืนร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD โดยรวมและรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตาราง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการเพิ่มด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการเพิ่มด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเพิ่มด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม

ด้าน ที่	ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1	ด้านบริหารงานบุคคล	4.52	.54	มากที่สุด	4
2	ด้านบริหารงานวิชาการ	4.58	.53	มากที่สุด	2
3	ด้านบริหารงานทั่วไป	4.66	.50	มากที่สุด	1
4	ด้านบริหารงานงบประมาณ	4.57	.55	มากที่สุด	3
ภาพรวม		4.58	.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้าน คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานวิชาการ และด้านบริหารงานบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปริญญาตรีทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้าน คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้าน คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านบริหารงานวิชาการ และจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. การศึกษาความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยด้านบริหารทั่วไปอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านบริหารทั่วไป เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารมาใช้งานการนำคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้เต็มประสิทธิภาพเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล จัดเก็บข้อมูล และบริหารจัดการงานในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน บวนเพชร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า สถานศึกษานำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ งานทะเบียน งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่การจัดเก็บและค้นหาเอกสาร คำ

สิ่งต่าง ๆ ด้านอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลอาคารสถานที่ ดูแลรักษาซ่อมแซม บันทึกลงและแสดงแผนผังของอาคารสถานที่ จัดทำเป็นตารางควบคุมการประเมินผลการใช้ อาคารสถานที่ ด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ประกอบด้วย งานประชาสัมพันธ์ชุมชน การบันทึกและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน การจัดทำทะเบียนประวัติของกรรมการโรงเรียน ในแต่ละสมัย รวมทั้งผลงานและการให้ความร่วมมือที่ได้รับจากชุมชน ด้านงานบริหารกิจการ นักเรียน ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนประวัตินักเรียนขาดแคลน ศิษย์เก่า บันทึกลงข้อมูล เกี่ยวกับเกณฑ์ค่าธรรมเนียมทั้งด้านสุขภาพพลานามัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การเพื่อการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ผู้บริหารและครูมีความจำเป็นต้องมีการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะและการพัฒนาตนเองในเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) การอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งจัดทำ Clip จัดเก็บข้อมูล เป็น File จึงต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา จุงใจ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร การศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีในการ บริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบริหารงาน บุคคล มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู

2) ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า การจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป อยู่ในระดับมากที่สุด และมีการนำผลงานนักเรียน ที่ได้จากการร่วมมือกับชุมชนเผยแพร่บนเว็บไซต์ ทั้งนี้ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความจำเป็น ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปใช้ในการส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่มีความแม่นยำ รวดเร็ว ตลอดจนสามารถเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา และนักเรียน ในรูปแบบออนไลน์ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล อารมณรัตน์ (2560) การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากร พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลโดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลส่วนกลาง

3) ด้านบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรวบรวมข้อมูลและแนวปฏิบัติงานธุรการโรงเรียนโดยระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล ระดับเท่ากับกับ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการออกแบบบริเวณและอาคารสถานที่ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครู ตลอดจนสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ในการ รับ – ส่ง หนังสือราชการ การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรับนักเรียน การจัดทำจัดเก็บรวบรวมข้อมูล สำมะโนผู้เรียนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการออกแบบบริเวณโรงเรียนและอาคารสถานที่ การรวบรวมข้อมูลและแนวปฏิบัติงานธุรการโรงเรียนโดยระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิชัย สิมิ (2566) เป็นการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านบริหารงานทั่วไป ควรมีการการใช้อินเทอร์เน็ตในงาน รับ-ส่งหนังสือราชการ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนผ่านระบบบนเครือข่าย การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรับนักเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการสืบค้น

4) ด้านบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรายงานข้อมูล การรายงานข้อมูลครุภัณฑ์/รายงานสิ่งก่อสร้างผ่านระบบเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำเป็นต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารใช้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการวางแผนงบประมาณ การจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ จัดซื้อ จัดจ้าง การเก็บข้อมูลอาคารสถานที่ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณ การบันทึกข้อมูลการรับ-จ่ายเงิน การคำนวณภาษี และยื่นภาษีการสรุปรายงาน โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล ลีวเวหา (2565) เป็นการศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานนทบุรีในภาพรวมและรายด้านบริหารอยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ชั้นการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล และชั้นการวางแผนการบริหารจัดการ สำหรับการบริหารตามโครงสร้าง พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารด้านวิชาการมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าเพศชายค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านบริหารงานทั่วไปเป็นงานด้านการทำงานเกี่ยวกับการขับเคลื่อน ปรับปรุง พัฒนาบริบทเกี่ยวอาครสถานที่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบดูแลช่วยเหลือ รวมทั้งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างสถานศึกษาด้วยลักษณะการทำงานเหมาะสมกับเพศชายในการรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 พบว่า ระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ด้านบริหารภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คือกลุ่มที่มีบทบาทในการเป็นหัวหน้างานบริหารด้านบริหารงานหลัก

ที่มีหน้าที่ในการรับผิดชอบภาระงาน 4 ฝ่ายงานที่สำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญมากที่สุดตามเฉลี่ยคือด้านบริหารงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิ โภคิน (2564) การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน และจำแนก ตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเป็นภาระหลักกว่างานบริหารงบประมาณเป็นงานที่ความจำเป็นที่ต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อความถูกต้อง แม่นยำในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่ในระดับ

มากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน ความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี คือกลุ่มอายุที่มีความต้องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน เนื่องจากคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานและต้องรับผิดชอบภาระงานที่สำคัญต้องการนำเพื่อใช้สำหรับงานด้านการบริหารมากกว่ากลุ่ม อายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านบริหารงานงบประมาณ และในด้านบริหารงานบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คือกลุ่มอายุที่มีประสบการณ์ในการทำงานและต้องรับผิดชอบภาระงานที่สำคัญจึงมีความต้องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน ยกเว้นงานบริหารงบประมาณที่ผู้ที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใช้น้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงเป็นไปได้ว่าด้านบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เพราะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยากร ทิพมาศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการ บริหารงานวิชาการ และด้านที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี มีความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ 21 ขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในทุกด้าน กับผู้ที่มีประสบการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จะมีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จึงเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เข้าใจถึงสภาพปัญหา จึงมีความต้องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะนุช บัวชุม (2561) การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายดานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับความเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ดานการบริหารงานบุคคล ดานการบริหารงานวิชาการ ดานการบริหารงานงบประมาณ และดานการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายดานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายดาน พบว่าดานการบริหารงานวิชาการ ดานการบริหารงานงบประมาณ และดานการบริหารงานบุคคลมีความ คิดเห็นแตกต่างกันส่วนดานการบริหารงานทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในดานการการจัดการเรียนการสอนดานการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีใหม่มีความทันสมัยและดำเนินการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ส่วนใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในดานการบริหารวิชาการมากที่สุดปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขอบข่ายการบริหารงานที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ดานการบริหารงานวิชาการ 2) ดานการบริหารงานทั่วไป 3) ดานการบริหารงานงบประมาณ และ4) ดานการบริหารงานบุคคล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เพื่อเป็นการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่าย
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในงานดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานงานทั่วไป และการจัดเก็บรวบรวมฐานข้อมูลภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย และคณะ. (2560). คุณธรรมสำหรับคุณหมอ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมาภิบาลทางการแพทย์.
- กฤติภัทรกร ศิริวัตรนิธิโกคิน. (2564) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารสืบเนื่องการประชุมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12 โดยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 1344-1361.
- จินตนา จุงใจ. (2560). แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชยากร ทิพมาศ. (2565). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี. 5 (2), 1269-1280.
- นพดล อารมณรัตน์. (2560) การบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ประสาน บ้วนเพชร. (2555). การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปิยะนุช บัวชุม. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564). ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศศิวิมล ลีวเวหา และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2565). การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8 (1), 256-271.
- สิทธิชัย สิมิ. (2566) .ความต้องการจำเป็นและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม พ.ศ.2551. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2555 จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/servstat.html>
- อมรรัตน์ ดอนพิลา.(2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุทัย แดนพันธ์. (2557). สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษา

ไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี*

MANAGEMENT OF COOPERATION IN THE THAI-CHINESE EDUCATION
EXCHANGE NETWORK FOR TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

กัญวรา ธูปแก้ว¹ และ ชมแข พงษ์เจริญ²

Kanwara Thupkaew¹ and Chomkhae Pongcharoen²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: kanwarathup@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

* Received 4 September 2024; Revised 13 September 2024; Accepted 27 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่หลากหลาย ด้านการรับรองคุณภาพครูภาษาจีนนานาชาติ ด้านการส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน ด้านการฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, ความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การศึกษาไทยจีน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the management of cooperation in the Thai-Chinese education exchange network of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, and 2) to compare the opinions of school administrators and teachers on management the cooperation of the Thai-Chinese education exchange network of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, classified by gender, educational level, work experience and size of the school. The sample consist of 92 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD.

The results of the research found that 1) management of cooperation in the Thai education knowledge exchange network with Teacher's Chinese Under the jurisdiction of the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office was at

high level in overall, and particular aspect, ranking from the highest to lowest mean ; In terms of organizing Chinese teachers in a variety of formats, Quality certification for international Chinese teachers, Promoting and expanding the Chinese language proficiency testing system, Training for Thai - Chinese teachers, Development of Chinese language teaching curriculum and Research to develop Chinese language teaching, and 2) the opinions of school administrators and teachers on management the cooperation of the Thai-Chinese education exchange network of teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, classified by gender in overall were not difference, level of education were statistically significantly at the level of .01 , While the differential school size and work experience were statistically significantly at the level of .05

Keywords : Management, Cooperation and knowledge exchange network,
Thai-chinese education

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560–2579 ระยะ 20 ปีกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคน ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษา จึงได้ กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา ภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ การศึกษา โดยมีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการเครือข่าย รวมทั้งรูปแบบความร่วมมือ ระหว่าง หน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่ายความเป็นภาคี หุ่นส่วนกับองค์กรทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งการพัฒนา และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างประเทศไทยและประเทศจีนได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2518-2566 โดยมีการแลกเปลี่ยนที่หลากหลายระดับอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการแลกเปลี่ยนการเยือนและการขยายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างรัฐบาลไทยและจีนได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจีนโดยได้แสดงความชื่นชมต่อนโยบายการศึกษาของไทยและเน้นว่าการศึกษาในจีนก็มีนโยบายที่คล้ายกัน และประเทศจีนมุ่งหวังที่จะส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างทั้งสองประเทศในทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยความพร้อมที่มีในศตวรรษที่ 21 ความร่วมมือนี้เป็นตัวแสดงถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาทางด้านการศึกษาและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2566)

การเรียนการสอนภาษาจีนในระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2535 – 2540 โดยถูกจัดให้อยู่ในแผนการเรียนศิลป์-ภาษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ภาษาจีนยังได้รับการบรรจุเป็นหนึ่งในวิชาสอบเข้ามหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 ทำให้การศึกษาในด้านนี้พัฒนาอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนภาษาจีน จนในปี พ.ศ. 2550 มียุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีน และต่อมาในปี พ.ศ. 2557 ก็มีการกำหนดแนวทางการสอนภาษาจีนในนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้มีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนภาษาจีนมากขึ้นทั่วประเทศ แม้ภาษาจีนจะไม่ถูกกำหนดให้เป็นสาระการเรียนรู้พื้นฐานเหมือนภาษาอังกฤษ แต่หลายสถานศึกษาต่างเห็นความสำคัญของการเรียนภาษาจีนที่เพิ่มมากขึ้น การเรียนภาษาจีนจึงช่วยเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการแข่งขันในอนาคต เป็นพื้นฐานที่ดีในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาษาจีนและวัฒนธรรมจีน (ศูนย์จีนศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนบบุรี มีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ และเน้นให้ผู้เรียนศักยภาพเป็นพลโลกมีความรู้และทักษะในด้านการสื่อสารสองภาษา ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรได้รับการพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนบบุรี, 2566) การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการที่ดีทำให้สถานศึกษามีโครงสร้างและกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทางด้านวิชาการ จะช่วยสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับความสำเร็จของการ

เรียนการสอนโดยทั้งปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ตระหนักถึงปัญหาในการบริหารจัดการ คอยติดตามผลจากการดำเนินนโยบาย ทบทวนนโยบายและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอโดยเฉพาะด้านความร่วมมือ ที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการทำความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาจีนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวกร ฉัตรบำรุงสุข (2559) ได้จัดทำรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยระดับมัธยมศึกษา จากการสำรวจปัญหาด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น พบว่า สถานศึกษาบางแห่งยังขาดความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ความร่วมมือและความช่วยเหลือในด้านการเรียนการสอนภาษาจีนยังกระจายไม่ทั่วถึง ในส่วนของสถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นอยู่แล้ว ส่วนมากจะเห็นว่ายังไม่ได้รับความร่วมมือมากเท่าที่ควร ยังขาดความต่อเนื่อง ขาดหน่วยงานที่ช่วยประสานงาน และความร่วมมือยังไม่หลากหลายแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นยังคงมีปัญหา และต้องการให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในทุกด้าน ให้มากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนกับหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ของความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนให้มีคุณภาพนั้นการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี นั้น ยังไม่มีการศึกษาวิจัยอย่างแน่ชัด ในเรื่องการทำข้อตกลงความร่วมมือกับโรงเรียนในต่างประเทศ หรือโรงเรียนได้มีการดำเนินการสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาร่วมมือทางการศึกษาอย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อใช้ศึกษาการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนและการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ส่งผลให้มีความร่วมมืออย่างยั่งยืน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลต่อทักษะทางด้านภาษาจีนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครู ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนภาษาจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งหมด 116 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนภาษาจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งหมด 92 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ (2562)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีน

2.2 นำข้อมูลที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบค่าความตรง (Content Validity) ค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับ วัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีความสอดคล้องมีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.4 นำแบบสอบถามไปใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยง (Reliability Index) คะแนนรวมทั้งฉบับ (Correct Item-Total Correlation) มีค่า เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ขอความอนุเคราะห์ ให้ออกหนังสือ ไปยังโรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวของผู้วิจัยเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD โดยรวมและรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลใน รูปแบบตาราง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทย กับเงินของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปลค่า การศึกษาการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับเงินของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยภาพรวม

ด้าน ที่	การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีน ของครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1	การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ภาษาจีน	3.61	1.07	มาก	5
2	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ภาษาจีน	3.60	1.06	มาก	6
3	การฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย	4.45	.57	มาก	4
4	การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่ หลากหลาย	4.58	.48	มากที่สุด	1
5	การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบ วัดระดับความรู้ภาษาจีน	4.52	.56	มากที่สุด	3
6	การรับรองคุณภาพครูภาษาจีนนานาชาติ	4.54	.51	มากที่สุด	2
ภาพรวม		4.22	.53	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่หลากหลาย การรับรองคุณภาพครูภาษาจีนนานาชาติ การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน การฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครู จำแนกตามเพศ

ด้าน ที่	การบริหารจัดการความ ร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้การศึกษาไทยกับจีน ของครู	ชาย		หญิง		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน	3.27	.95	3.76	1.10	-2.03*	.04
2	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน	3.33	1.12	3.72	1.02	-1.61	.11
3	การฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย	4.48	.42	4.44	.63	.36	.72
4	การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่หลากหลาย	4.52	.46	4.61	.48	-.85	.40
5	การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน	4.61	.51	4.49	.57	.95	.35
6	การรับรองคุณภาพครูภาษาจีนนานาชาติ	4.44	.51	4.58	.51	1.22	.23
ภาพรวม		4.11	.43	4.26	.56	1.31	.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	การบริหารจัดการความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาไทยกับจีนของครู	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน	3.95	1.06	2.85	.63	6.15**	.00
2	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน	3.87	1.06	2.98	.77	4.56**	.00
3	การฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย	4.44	.57	4.47	.59	-.24	.81
4	การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่หลากหลาย	4.55	.49	4.65	.44	-.94	.35
5	การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน	4.48	.59	4.64	.46	-1.41	.16
6	การรับรองคุณภาพครูจีนครูภาษาจีนนานาชาติ	4.53	.56	4.57	.39	-.39	.70
ภาพรวม		4.30	.58	4.03	.33	2.90**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้าน ที่	การบริหารจัดการความ ร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้การศึกษาไทยกับจีน ของครู	ขนาดกลาง และใหญ่		ขนาดใหญ่ พิเศษ		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน	3.95	1.06	2.85	.63	2.60**	.01
2	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน	3.87	1.06	2.98	.77	1.50	.14
3	การฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย	4.44	.57	4.47	.59	1.02	.32
4	การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่หลากหลาย	4.55	.49	4.65	.44	-.79	.43
5	การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน	4.48	.59	4.64	.46	-1.74	.08
6	การรับรองคุณภาพครูภาษาจีนนานาชาติ	4.53	.56	4.57	.39	-.40	.69
ภาพรวม		4.30	.58	4.03	.33	-1.99*	.05

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการเพิ่มทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้าน ที่	การบริหารจัดการ ความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้การศึกษาไทย กับจีนของครู		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value
1	การพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	22.16	2	11.08	11.98**	.00	
	การเรียนการสอน	ภายในกลุ่ม	82.36	89	.93			
	ภาษาจีน	รวม	104.53	91				
2	การวิจัยเพื่อ	ระหว่างกลุ่ม	17.22	2	8.61	9.04**	.00	
	พัฒนาการเรียน	ภายในกลุ่ม	84.82	89	.95			
	การสอนภาษาจีน	รวม	102.04	91				
3	การฝึกอบรมครูสอน	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.10	.31	.73	
	ภาษาจีนชาวไทย	ภายในกลุ่ม	29.70	89	.33			
		รวม	29.91	91				
4	การจัดส่งครูสอน	ระหว่างกลุ่ม	.27	2	.13	.58	.56	
	ภาษาจีนในรูปแบบที่	ภายในกลุ่ม	20.37	89	.23			
	หลากหลาย	รวม	20.64	91				
5	การส่งเสริมและขยาย	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	.69	2.28	.11	
	ระบบการทดสอบวัด	ภายในกลุ่ม	26.85	89	.30			
	ระดับความรู้ภาษาจีน	รวม	28.23	91				
6	การรับรองคุณภาพครู	ระหว่างกลุ่ม	12	2	.06	.23	.80	
	จีนครูภาษาจีน	ภายในกลุ่ม	23.80	89	.27			
	นานาชาติ	รวม	23.92	91				
รวม			ระหว่างกลุ่ม	6.91	2	.86	3.24*	.04
			ภายในกลุ่ม	42.39	89	.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบัน สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารทำให้วัฒนธรรมมีการผสมผสานกันมากขึ้น ประเทศไทยจำเป็นต้องรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนโลกบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน เพื่อให้คนไทยสามารถแข่งขันและร่วมมือกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนาศักยภาพของคนไทย ให้พร้อมรับมือกับความท้าทายและโอกาสในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งนอกจากนี้มีเป้าหมายของการพัฒนาที่สอดคล้องกับ ภาวะ ๕๑๒๐ (๒๕๖๑) ได้จัดทำรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานของจีนที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดในการพัฒนาการศึกษาภาษาจีนในโรงเรียนไทยคือการจัดส่งครูอาสาสมัครชาวจีน ซึ่งมีสัดส่วนสูงที่สุดในโรงเรียนทุกประเภท ครูเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน HANBAN (ปัจจุบันคือ Chinese International Education Foundation, CIEF)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ในส่วนของการจำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านการพัฒนาหลักสูตรภาษาจีนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เนื่องจากบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่ต่างกัน เช่น ผู้ชายอาจเน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม ขณะที่ผู้หญิงอาจเน้นการพัฒนาทักษะทางภาษาและบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา หลงสลา รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างความแตกต่างในความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ครูผู้สอนภาษาจีนมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเพื่อพัฒนามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง มีประสบการณ์ตรงในห้องเรียน มีส่วนร่วมในวิจัยและพัฒนาเนื้อหาการสอน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในด้านภาษาจีน ทำให้มีความรู้และทักษะในการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Qin Jing และบุญเลิศ ส่องสว่าง (2558) ได้ศึกษาการบริหารจัดการเรียนการสอนภาษาจีนกลางในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดปทุมธานี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีความคิดเห็นที่ต่างจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สูง ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างใน

ด้านประสบการณ์ที่สะสมความรู้ ทักษะ และมุมมองเกี่ยวกับการจัดการการศึกษา ความร่วมมือ เครือข่าย และการพัฒนาตนเอง ซึ่งการมีประสบการณ์ที่ยาวนานทำให้ครูและผู้บริหารสามารถพัฒนา ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการจัดการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จีรพงษ์ นามมงคล (2558) พบว่า ผู้บริหารและครูที่สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05 ในส่วนของขนาดโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสูงกว่าขนาด กลางและใหญ่ เมื่อพิจารณารายด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านการฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน อาจมีการจัดสรร ทรัพยากรและงบประมาณที่แตกต่างกัน อีกทั้งวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อการ เตรียมความพร้อมและการดำเนินการในการพัฒนาในด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา หลงสลา รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า ครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับ จีนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า องค์ประกอบของการบริหาร จัดการความร่วมมือเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาไทยกับจีน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างไทยกับจีน เป็นการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนภาษาจีนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมและการทำงานร่วมกันระหว่างสอง ประเทศ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาจีน 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนภาษาจีน 3) การฝึกอบรมครูสอนภาษาจีนชาวไทย 4) การจัดส่งครูสอนภาษาจีนในรูปแบบที่ หลากหลาย 5) การส่งเสริมและขยายระบบการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน และ 6) การรับรอง คุณภาพครูภาษาจีนนานาชาติ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ กำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษา เพิ่มการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยในด้านการเรียนการสอนภาษาจีน กำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและจีนในด้านการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการจัดทำข้อตกลง MOU กับสถาบันการศึกษาในจีนเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยร่วมกัน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและการแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญ และทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารงาน คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการฝึกอบรมครูสอนภาษาจีน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรมในประเทศจีน สร้างเครือข่ายครูและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและเทคนิคการสอน ร่วมกันพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ สำหรับการเรียนการสอนภาษาจีนและการวิจัยร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ คือ ออกแบบหลักสูตรที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานการณ์ปัจจุบัน สร้างกิจกรรมการเรียนการสอนแบบปฏิบัติการเช่น โครงการแลกเปลี่ยนภาษาและวัฒนธรรม การฝึกภาษาจีนในสถานการณ์จริง

เอกสารอ้างอิง

จันจิรา หลงสล่า รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20, 15.

จิรพงษ์ นามมงคล. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของผู้บริหารและละครโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภูวกร ฉัตรบำรุงสุข. (2559). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- ศูนย์จีนศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). ความร่วมมือไทย-จีน ด้านการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยรายงานวิจัย (ฉบับที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ศรีบุรณคอมพิวเตอร์-การพิมพ์.
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). กรอบความร่วมมือว่าด้วยการส่งเสริมความร่วมมือด้านการเรียนการสอนภาษาจีน ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการแห่งราชอาณาจักรไทยกับศูนย์แลกเปลี่ยนและส่งเสริมความร่วมมือด้านภาษาจีนระหว่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.bic.moe.go.th/index.php/2531-mou-21-4-2565.html#>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาธนบุรี. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กลุ่มนโยบายและแผน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาธนบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.
- Qin jing และ บุญเลิศ สองสวาง. (2558). การบริหารการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดปทุมธานี เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยรังสิต. RSU National Research Conference 2015, 1489-1498).

แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*

GUIDELINES FOR TEACHER'S DIGITAL SKILLS. AYUTTHAYA PRIMARY

EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

พลศาล ไหวฉลาด¹ และ อัจฉรา นิยมภา²

Ponsan Waichalad¹ and Achara Niyamabha²

¹⁻²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: pondpaina@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

* Received 4 September 2024; Revised 13 September 2024; Accepted 27 October 2024

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรตามหลักวิริยะ และตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 ($R^2 = .923$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y^{\wedge} = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z^{\wedge} = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)$$

คำสำคัญ: หลักอิทธิบาท 4, ความสุขในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed 1) To study the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV. 2) To study the level of happiness in the performance of teachers in educational institutions. 3) To study the relationship between the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV that affects teachers' happiness in their work. and 4) To study and research variables predicting the role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles that affect teachers' happiness in their work. The sample group consisted of 337 civil servant teachers in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. The instrument used for

data collection was a closed-ended questionnaire. Statistics used in the research include frequency, percentage, mean, standard deviation. Simple Pearson correlation statistics and multiple regression statistics.

The research results were found as follows

1. The results of the analysis regarding the level of role of educational institution administrators according to the Iddhipada IV principles under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office found that all 4 aspects were at a high level.

2. Results of analysis regarding the level of happiness in the work of teachers in educational institutions found that all 4 areas were at the highest level.

3. The results of the analysis of the relationship between the overall use of the Iddhipada IV principles and the happiness in teachers' work performance (Y) of administrators of educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office found that there was The positive relationship is quite high ($r = .916$) with statistical significance at the .01 level.

4. Results of stepwise multiple regression research found that the variables were based on the principles of perseverance. and according to the principle They can jointly predict teachers' happiness in their work. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office Statistically significant at the .001 level, both variables can explain the variation in teachers' happiness in their work. Under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, the score was 92.3 percent ($R^2 = .923$). The error that would result from the forecast was 0.143. The equation can be written as follows. Prediction equation in raw score form $\hat{Y} = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1)$ Prediction equation in standard score form $\hat{Z} = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)$

Keywords: Iddhipada IV, Happiness in work

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัว โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ ครูผู้สอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะความมีคุณธรรม อันเป็นหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงผลสำเร็จ 2 อย่างที่ควรเกิดขึ้นในสถานศึกษา 1. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และ 2. ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จแรก ที่ผู้บริหารควรคำนึงคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 อันเป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาวปฏิบัติกรของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความขำนาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไปปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่นอย่าง

จริงจัง และอย่างทุ่มเทใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อทำงานอะไร ก็ตามให้พินิจพิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนา (พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), 2551 : 92) และผลสำเร็จที่ 2 ที่ผู้บริหารควรคำนึงคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนาหากได้ทำงานที่ทำให้รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลด ความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561 : 592)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอริยบท 4 มีผลอย่างมากต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีความพร้อมในการสร้างสรรคงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติในการดูแลครูให้มีความสุขและสุขภาวะในการดำเนินชีวิตที่ดี สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุข ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอริยบท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอริยบท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

4. เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีวิธีการดำเนินการ วิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน เป็นประชากร 2,720 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามจำนวนประชากรของแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ศึกษา 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ศึกษา 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

3. การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาทสี่ 4 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยว ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4 องค์ประกอบ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปริญสาสนนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุม ด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

5) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

6) นำแบบสอบถามทปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

7) นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ IOC เท่ากับ 0.66 – 1.00

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.996 แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังคุณครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

3) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามคืนตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้านโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน รายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชโดยรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ตามหลักฉันทะ	4.36	0.48	มาก
2. ตามหลักวิริยะ	4.45	0.63	มาก
3. ตามหลักจิตตะ	4.27	0.71	มาก
4. ตามหลักวิมังสา	4.43	0.60	มาก
รวม	4.38	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.58)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.63) รองลงมาคือตามหลักวิมังสา ($\bar{X} = 4.43$, S.D = 0.60) ถัดมาคือตามหลักฉันทะ ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.48) และตามหลักจิตตะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D = 0.71) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชโดยรวม

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสัมพันธภาพที่ดี	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ความสำเร็จของงาน	4.52	0.52	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.55	0.51	มากที่สุด
รวม	4.55	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D =

0.52) รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.51) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.51) และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D = 0.52) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยใช้การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาตามหลัก อิทธิบาท 4 (X)	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	รวม Y
X ₁	.700**	.688**	.713**	.663**	.696**
X ₂	.954**	.928**	.962**	.911**	.945**
X ₃	.887**	.865**	.916**	.842**	.884**
X ₄	.950**	.926**	.970**	.907**	.945**
รวม X	.921**	.899**	.940**	.877**	.916**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = .663 - .970$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = .970$) รองลงมา คือ ตามหลักวิธียะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = .954$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันทะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .663$)

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช	b	SE _b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.610	.071		22.721	.000***
ตามหลักวิธียะ (X_2)	.982	.023	1.205	43.455	.000***
ตามหลักฉันทะ (X_1)	[.329]	.029	[.311]	[11.217]	.000***
R = .960 R ² = .923 SE _{est} = .14298 Adjusted R ² = .922 F = 1988.544					

***มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทตามหลักวิริยะ (X_2) ตามหลักฉันทะ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 ($R^2 = .923$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .14298 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$Y^{\wedge} = 1.610 + .982 (X_2) + .329 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$Z^{\wedge} = 1.205 Z_{X_2} + .311 Z_{X_1}$$

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 อยู่ในเกณฑ์ดี เพราะหลักอิทธิบาท 4 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา

ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และด้วยสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนาที่เป็นรากเหง้าของความดีงามทั้งหลายที่ใช้ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะความมีคุณธรรม อันเป็นหลักธรรมที่จะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และหลักธรรมที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ หลักอิทธิบาท 4 อัน ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ขุนทอง (2560, หน้า ก) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพที่ดี การเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เพราะ ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ปัจจุบันสภาพการปฏิบัติงานของครูมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้เป็นอย่างมากและควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562, หน้า 650 - 660) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = .663 - .970$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตามหลักวิมังสา (X_4) กับความสุขด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = .970$) รองลงมา คือ ตามหลักวิธียะ (X_2) กับความสุขด้านสัมพันธ์ภาพที่ดี (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมาก ($r = .954$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตามหลักฉันตะ (X_1) กับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .663$) แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะหากผู้บริหารศึกษานำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งหลักธรรมสำหรับคนทำงานที่ควรมี ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 คือ ธรรมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ โดยการทำงานให้สำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักการทำงานให้ประสบความสำเร็จในเชิงบวกซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา พรหมเมตตาและคณะ (2562 : 167 -188) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวแปรพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู นั่นคือ ตามหลักวิริยะ (X_2) ตามหลักฉันทะ (X_1) สามารถร่วมกันทำนายต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 92.3 ($R^2 = .923$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.14 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารบุคคลได้ดี มีการบริหารโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความ โปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และมีการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน และจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้นครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เมื่อครูเกิดความสุขและความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวม (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรตามหลักวิริยะ และตามหลักฉันทะ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 92.3 ($R^2 = .923$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y^{\wedge} = 1.610 + 0.982 (X_2) + 0.329 (X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z^{\wedge} = 1.205 (X_2) + 0.311 (X_1)$

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จมาขยายผลต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยนำรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 มาช่วยในการบริหารจัดการชั้นเรียนสถานศึกษา และหน่วยงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่นักเรียนและสถานศึกษาในดำเนินการจัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพยายามหมั่นฝึกฝนตนเอง พัฒนาตนเอง โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ช่วยให้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยเสริมแรงบวกในการทำงานของครูให้ประสบความสำเร็จควบคู่กับการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพในทุกด้าน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเน้นการพัฒนา

คุณธรรมโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ขยายสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานจากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

2. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทร์จิรา พรหมเมตตา และคณะ. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. พิมพ์สาร.

พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2551). คนสำราญงานสำเร็จ. (พิมพ์ครั้งที่14). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). บทความความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6 (3).

ยุพิน ขุนทอง. (2560). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. ในวิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุข
ในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม*

DEVELOPMENT FOR NAKHON PHANOM CITY OF HAPPINESS BY COMMUNITY PARTICIPATION

พระครูสิริเจติยานุกิจ

Phra Kru Sirijetiyanut

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonphanom Buddhist campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Wannachai2508@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม และ 2) เพื่อนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ เจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 5 คน และชาวบ้านตำบลหนองสังข์ จำนวน 25 คน รวม 30 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ชาวบ้านตำบลหนองสังข์ จำนวน 380 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมโดย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.68) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.39) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.28) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย= 3.11) และการให้ความสำคัญของผู้ให้สัมภาษณ์ เรียงจากมากไปหาน้อย 1) ครอบครัว 2) รายได้ 3) สุขภาพ 4) จิตใจผ่องใส 5) ประเพณีดีงาม 6) สังคมสงบสุข และ 7) เพื่อนบ้านที่ดี 2) หลังเข้าร่วมกิจกรรมนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชน เรียงลำดับดังนี้ ลำดับ 1 จิตใจผ่องใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับ มาก ลำดับ 2 ประเพณีดีงาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับ มาก ลำดับ 3 ครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับ

* Received 6 September 2024; Revised 20 September 2024; Accepted 26 October 2024

มาก ลำดับ 4 รายได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับ มาก ลำดับ 5 สุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับ มาก ลำดับ 6 สังคมสงบสุข ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับ มาก ลำดับ 7 เพื่อนบ้านที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับ มาก

คำสำคัญ: การสร้าง, เมืองแห่งความสุข, แบบมีส่วนร่วม

Abstract

This research aims to: 1) develop indicators for creating a participatory city of happiness, and 2) apply these indicators to community development in Nakhon Phanom Province. Thirty people participated in the study, including five government officials and 25 villagers from Nong Sang Subdistrict. Additionally, questionnaires were distributed to 380 villagers in the same subdistrict. Interview forms and questionnaires were used as research instruments. Statistics used in research include mean and standard deviation.

The research findings revealed that: 1) The creating a city of happiness with participation was at a moderate level (mean = 3.36). When considering each aspect, from highest to lowest average, the top 3 ranks were: participation in receiving benefits at a high level (mean = 3.68), participation in evaluation at a moderate level (mean = 3.39), and participation in operations at a moderate level (mean = 3.28). The aspect with the lowest average was participation in decision-making at a moderate level (mean = 3.11). The interviewees ranked the importance from highest to lowest as 1) family, 2) income, 3) health, 4) clear mind, 5) good traditions, 6) peaceful society, and 7) good neighbors.

2) After participating in the community development activity using happiness indicators, the following ranking was obtained: Rank 1, clear mind (mean value = 4.05, high level); Rank 2, good traditions (mean value = 4.03, high level); Rank 3, family (mean value = 4.02, high level); Rank 4, income (mean value = 4.00, high level); Rank 5, health (mean value = 3.89, high level); Rank 6, peaceful society

(mean value = 3.99, high level); Rank 7, good neighbors (mean value = 4.09, high level).

Keywords: Creating, city of happiness, community participation

บทนำ

ความสุขเป็นเป้าหมายของสรรพสิ่งมีชีวิตปรารถนา จึงมีคำนิยามความสุขคืออะไร ผู้มุ่งเป้าหมายของความสุขคือใคร วิธีการทำอย่างไรให้ถึงความถึงความสุข องค์ประกอบและเงื่อนไขใดทำให้เกิดความสุขและต้องพัฒนาองค์ประกอบเหล่านั้นให้สอดคล้องภาวะวิสัย แต่ในเชิงจิตวิทยาให้ความสำคัญกับอัตวิสัยมาก โดยจำกัดความหมายของ ความสุข คือ “การตอบสนองสอดคล้องกับความปรารถนา” ในมิติเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับการอุปโภคบริโภคหรือการใช้ทรัพยากรและการจัดความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจ วิลเบอร์ (Wilber) (2001) อธิบายสรรพสิ่งลงในช่องตาราง 4 ช่อง (จตุรภาค) โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

I (เอกพจน์) Inner-individual เรื่องภายใน/ปัจเจกบุคคล (Subjective) ปรัชญา, จิตวิทยา, จิตใจ	It (เอกพจน์) Outer-individual เรื่องภายนอก/ปัจเจกบุคคล (Objective) วิทยาศาสตร์กายภาพ, ร่างกาย, วัตถุเทคโนโลยี
We (พหูพจน์) Inner-collective เรื่องภายใน ความเป็นกลุ่ม (Subjective) วัฒนธรรมชุมชน สังคม	Its (พหูพจน์) Outer-collective เรื่องภายนอก (Objective) วิทยาศาสตร์สังคม/แบบแผนโครงสร้าง

ทั้งสี่ช่องมีความเชื่อมโยงกันเป็นเกลียวมีความสัมพันธ์กัน โดยเชื่อมโยงกับปัจจัยด้านต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยี ทอฟฟเลอร์ อธิบายถึงพัฒนาการของโลกเป็นสามระยะหรือสามคลื่นโดยอธิบายผ่านแกนด้านเศรษฐกิจ คลื่นแรกจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมใช้เวลาบรรยายกว่าปีจากภาคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ใช้เวลาเฉลยลงและปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยี ซึ่งเปลี่ยนแปลงสังคมได้เร็วอย่างมากขึ้นไปสู่สังคมเมือง เทคโนโลยีกะเทาะโครงสร้างสังคม ค่านิยม ความสัมพันธ์ของคน

ในสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยสังคมแยกย่อยมากขึ้นและกระจายสู่การจัดกลุ่มหน่วยใหม่ทั่วโลก เกิดมีกลุ่มและค่านิยมใหม่ๆ (สุกัญญา ธีระวนิช, 2533) ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดช่องว่างของค่านิยม การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกันของสังคมเดิมเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเปราะบางและมีความขัดแย้งมากมีความสลับซับซ้อนและการแก้ไขปัญหาที่ยิ่งขึ้น

สังคมของประเทศไทยจัดอยู่ในสภาพการณ์ดังกล่าว ภาวะของความเป็นเมือง ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมปรากฏทุกมิติ ด้านประชากรในปัจจุบันคนเกิดน้อยลง ผู้สูงอายุขยับตัวมากขึ้น วัยแรงงานแนวโน้มน้อยลง การเคลื่อนย้ายคนได้ง่ายขึ้น ภาวะด้านภูมิศาสตร์การตั้งถิ่นฐานมีความสำคัญน้อยลง การพึ่งพาระหว่างกันน้อยลงขณะที่ความเชื่อมโยงกันมีมากขึ้นอัตลักษณ์ร่วมใหม่เกิดขึ้นพันพรมแดนชาติพันธุ์และภูมิศาสตร์ ด้านหนึ่งก่อให้เกิดความสับสนสลายและการติดต่อสื่อสารทั่วถึงและรวดเร็ว เป็นการสร้างโอกาสในการดำเนินชีวิตมากขึ้น อีกด้านหนึ่งคนมีความผูกมัดและความมั่นคงทางด้านจิตใจ ด้านครอบครัว ด้านชุมชนและการไม่สอดคล้องประสาณค่านิยมมีมากขึ้น สังคมมีความเปราะบางและคนขาดความสุข เหตุนี้อุดมการณ์เกี่ยว เมืองแห่งความสุข city of happiness จึงเป็นแนวคิดในการสร้างสถานที่ให้ผู้คนเข้ามาในเขตพื้นที่ หรือเมืองนั้นแล้วเกิดความสุขของบุคคล โดยมุ่งเน้นที่การท่องเที่ยวดัง Charles Montgomery (พินดา พิสิฐบุตตรง, 2563) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับคนเมืองใหญ่ ประกอบด้วย

1. Happy = Social โดยสังคมมีการปฏิสัมพันธ์กันจะยืดหยุ่นในชีวิตมากกว่า และจะผ่านเรื่องราวๆ ในชีวิตไปได้ง่ายกว่า มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงกว่า แถมยังมีอายุยืนกว่าคนที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม เพราะถ้าคนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแล้วจะมีความสุข มีสุขภาพดี ทำงานได้ มีประสิทธิภาพ เศรษฐกิจก็ย่อมดีตามไปด้วย

2. Cities design Emotional life: รูปแบบของสิ่งก่อสร้าง พื้นที่สาธารณะ และผังเมืองมีอิทธิพลอย่างมากต่อความรู้สึก และการกระทำของคน สร้างความเชื่อมโยงกับพื้นที่รอบๆ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

3. new ways of 'feeling' cities : มีหลายการทดลองที่ชี้ให้เห็นว่าเราต้องสร้างเมืองที่ไม่ใช่แค่ 'น่ามอง' แต่ต้อง 'มีความรู้สึก' ด้วย โดยจากการทดลองให้อาสาสมัครนั่งมองรูปภาพธรรมชาติทุ่งหญ้าเขียวขจี ฟังเสียงนกร้อง ในขณะที่อีกคนนั่งดูภาพตึกคอนกรีตในเมืองพบว่าคนที่นั่งมองธรรมชาติจะมีปฏิกิริยาของร่างกายในเชิงบวก รู้สึกกระชุ่มกระชวย และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากกว่า ทำให้เห็นว่าความรู้สึกนั้นมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเมืองน่าอยู่หรือเมืองแห่งความสุขที่ไม่ได้มีเพียงแค่ความเจริญด้านกายภาพ

จังหวัดนครพนม เป็นเมืองหนึ่งที่อยู่ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผนวกกับการเผชิญสถานการณ์การระบาดของโควิดทั่วโลก ในช่วงปีพุทธศักราช 2555 การประเมินความสุขของคนในจังหวัดทั่วประเทศนครพนมพมเป็นเมืองแห่งความสุขในระดับต้นๆของประเทศ แต่ในปีพุทธศักราช 2564 นครพนมเป็นเมืองแห่งความสุขในระดับรั้งท้ายของประเทศ โดยจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นจังหวัดที่คนมีความสุขมากที่สุด และในปัจจุบันภาครัฐมีนโยบายพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart city) เมืองศิลปะ เป็นต้น โดยพัฒนาเมืองจากรากฐานภูมิวัฒนธรรม ศิลปะ เศรษฐกิจ ชุมชน สิ่งแวดล้อม จากการจัดลำดับเมืองแห่งความสุขจังหวัดนครพนมเริ่มมีความสุขถดถอยลงอย่างต่อเนื่องๆ ในปี 2555 นครพนมมีความสุขลำดับที่หนึ่งของประเทศ หนึ่งทศวรรษถัดมานครพนมถดถอยมาอยู่อันดับที่ 53 ทั้งที่จังหวัดนครพนมมีรากฐานทางวัฒนธรรม มีชนเผ่าหลากหลาย 8 เผ่า ประชากรยังยึดโยงอยู่กับวัฒนธรรมในระดับหนึ่งและมีวัฒนธรรมทางวัตถุคือโบราณสถานที่พัฒนามาเป็นแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม การแสวงบุญ รากฐานทางวัฒนธรรมดังกล่าวจะเป็นฐานการสร้างความสุขโดยบูรณาการกับมิติอื่นๆ เป็นการพัฒนาเมืองไปสู่ความสุขได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้ทำการวิจัยเรื่อง “การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม” เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดของการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม และการนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนมนำไปสู่ความสุขแบบยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม
2. เพื่อนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนมนำไปสู่ความสุขแบบยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา “การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม” เป็นการวิจัยแบบผสม ระหว่างเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และ แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินงานดังนี้

1) การสำรวจ วิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการของแนวทางการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางออกแบบตัวชี้วัด โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 380 ชุด และสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชน รวม 30 คน

2) ออกแบบตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม โดยสนทนากลุ่ม พื้นที่อำเภอนาแก จำนวน 3 กลุ่มๆ ละ 5 คน

3) ประเมินหาความเที่ยงตรงของตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม โดยผู้ทรง จำนวน 3 ท่าน

4) นำผลการประเมินความเชื่อมั่นมาปรับปรุงตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม

5) ทดลองใช้ตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนมในกลุ่มตัวอย่างที่มี จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำผลทดลองมาปรับเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดต่อไป

6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 7,330 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 3,608 คน และ หญิง จำนวน 3,722 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 7,330 คน โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Sampling) และผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 380 คน เพื่อให้ผลการทดสอบคุณภาพของประเด็นข้อคำถามมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

1.2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย จะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่รัฐพัฒนาชุมชน จำนวน 5 คน และชาวบ้านชุมชนตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จำนวน 25 คน รวม 30 คน

2. สนทนากลุ่ม พื้นที่อำเภอนาแก จำนวน 3 กลุ่มๆ ละ 5 คน

3. พื้นที่ทำกิจกรรมสร้างตัวชี้ จำนวน 30 คนในพื้นที่อำเภอนาแก โดยทำกิจกรรมที่วิทยาลัยสงฆ์นครพนม ระยะเวลา 1 วัน

2) ตัวแปรที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1) ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลบริบทองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเมืองแห่งความสุข และการมีส่วนร่วมของจังหวัด

2.2) ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม 2) สามารถนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนมนำไปสู่ความสุขแบบยั่งยืน

3) สถานที่และระยะเวลา

โดยพื้นที่ดำเนินการวิจัย คือ ชุมชนตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประเทศไทย คณะผู้วิจัยมีแผนดำเนินการวิจัย ใช้เวลา 12 เดือน โดยเริ่มดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนกันยายน 2566

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์การวิจัย จำนวน 8 ข้อ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 4 ด้าน แต่ละด้านมี 7 ข้อ รวมเป็น 28 ข้อ

5) การเก็บข้อมูลการวิจัย

1) การสำรวจ วิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการของแนวทางการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 380 ชุด และสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชน รวม 30 คน

2) ออกแบบตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม โดยสนทนากลุ่ม พื้นที่อำเภอนาแก จำนวน 3 กลุ่มๆ ละ 5 คน

3) ประเมินหาความเที่ยงของตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม โดยผู้ทรง จำนวน 3 ท่าน

4) นำผลการประเมินความเที่ยงมาปรับปรุงตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม

5) ทดลองใช้ตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนมในกลุ่มตัวอย่างที่มี จำนวน 30 คน และนำผลไปพัฒนาตัวชี้วัด

6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แยกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลภาคเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลจากที่ได้มาทั้งหมดจากการศึกษาภาคเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารมีขั้นตอนตามทฤษฎี ดังนี้

การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) โดยการเลือกข้อมูลเอกสาร จับสาระสำคัญ นำมาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการตอบคำถามการวิจัย

จัดระเบียบข้อมูล (Data Display) โดยการจัดกระทำข้อมูลที่วิเคราะห์ ลดทอนแล้วมาจากข้อ 2 มาลำดับเนื้อหาก่อน-หลัง รวมลำดับขั้นตอนการวิจัยตามหัวข้อให้มีความต่อเนื่องเป็นลำดับและต่อและหัวข้อมีความเชื่อมโยงกัน และ

สรุปความ (conclusion drawing) โดยการให้ความหมายหรือตีความข้อมูล หรือวิธีการให้เหตุผลจากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร แล้วนำมาสรุปและอภิปรายผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์จากแบบสอบถามตัวชี้วัด

3. ข้อมูลภาคสนาม (ส่วนเชิงคุณภาพ)

ประกอบด้วยสองส่วน คือ วิเคราะห์เป็นงานศึกษาเพื่อต้องการทราบคือตัวชี้วัด และวิเคราะห์รูปแบบผลสัมฤทธิ์จากการนำตัวชี้วัดไปทำกิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม (เชิงปริมาณ ซึ่งงานชิ้นนี้ไม่ได้มุ่งศึกษาเชิงปริมาณ แต่อาจจะมีข้อมูลทางสถิติเชิงปริมาณบางส่วนที่สนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพก็อาจจะนำมาใช้) การวิเคราะห์ภาคเอกสารโยงสู่การวิเคราะห์กับข้อมูลที่เก็บและรวบรวมจากการสัมภาษณ์ ผลของการวิเคราะห์คือการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามข้อได้

ผลการวิจัย

1) การพัฒนาตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยรายด้านภาพรวม เท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก 3 อันดับ สามารถเรียงได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับ มาก ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับ

ปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับ ปานกลาง และการลำดับความสำคัญของผู้สัมภาษณ์ สามารถสรุปจากคำร้อยละ มากไปหาน้อย 1) ครอบครัว 2) เงิน รายได้ 3) สุขภาพแข็งแรง 4) มีศีลธรรม จิตใจผ่องใส 5) มีประเพณีดีงามเป็นของตนเอง 6) สังคมสงบสุข และ 7) มีเพื่อนบ้านที่ดี ชุมชนดี

2) หลังจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เข้าร่วมกิจกรรมการนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนมนำไปสู่ความสุขแบบยั่งยืนสามารถสรุปตัวชี้วัดได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ข้อ มีศีลธรรม จิตใจผ่องใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 2 ข้อ มีประเพณีดีงามเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 ข้อ ครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 4 ข้อ เงิน รายได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 5 ข้อ สุขภาพแข็งแรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 6 ข้อ สังคมสงบสุข ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 7 ข้อ มีเพื่อนบ้านที่ดี ชุมชนดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับ มาก

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง “การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม” สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) การพัฒนาตัวชี้วัดการสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วม

บ้านหนองสังข์ ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในรัศมี 50 กิโลเมตรของวัดพระธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จึงได้รับอิทธิพล ด้านวัฒนธรรม และศาสนาจากบริเวณใกล้เคียง และเมื่อพิจารณาจากผลสำรวจ ปี พ.ศ. 2563 เกี่ยวกับจังหวัดที่ประชาชน มีความสุข พบว่า ชาวจังหวัดนครพนมมีความสุขอันดับ 1 ของประเทศติดกัน 2 ปีซ้อน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ร่วมกับกรมสุขภาพจิต และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล **เผยว่า จังหวัดนครพนม** ได้รับการสำรวจพบว่าประชากรมีความสุขเป็นอันดับ 1 ของประเทศไทยติดกัน 2 ปีซ้อน แม้ว่าปัจจุบันการสำรวจทางสถิติดังกล่าวจะถูกยกเลิกไปแล้ว แต่ทั้งสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ รวมถึงหน่วยงานที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตที่พร้อม ก็ดูเหมือนจะทำให้พื้นที่นี้จะยังคงรักษาอันดับความสุขไว้ได้

ความสุข เป็นความสุขกายและใจ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลสามารถจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ ราชบัณฑิตยสถาน (2542) มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่ได้อย่างมีคุณค่าในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปความสุขมีขอบเขตการอธิบายด้านร่างกาย มีความเข้มข้นไม่เจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและด้านอารมณ์ จิตใจ มีศักดิ์ศรี เคารพนับถือตน การเข้าถึงจุดสูงสุดทางศาสนา ความสุขยังบ่งบอกสังคมที่ดี มีความผาสุก ครอบครัวยั่งยืน แต่การมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับหนึ่ง มีอาชีพที่รัก ครอบครัวยั่งยืน เพื่อนบ้านดี และสิ่งที่สำคัญที่สุดของชีวิตคือ **ครอบครัว** เพราะคือ รากฐานของชีวิต และเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีความหมาย สอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2557)

รายได้จัดเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญทำให้เกิดความสุขเพราะสรรพสิ่งของการดำเนินชีวิตจำเป็นต้องใช้เงินในการจัดหาบริโภคน และตอบสนองความต้องการของชีวิตช่วยให้สามารถจัดหาปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และบริการด้านสุขภาพยกระดับคุณภาพชีวิต รายได้ที่เพียงพอจะช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการที่มีคุณภาพได้ ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมเป็นหมู่บ้านเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่รายได้ต่ำแต่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเพียงพอแก่การดำเนินชีวิต ด้วยความเกื้อกูลและสามัคคีของคนในครอบครัวทำให้สามารถแก้ปัญหาด้านการเงินได้ไม่มีปัญหา แต่หากครอบครัวไม่ได้ประกอบอาชีพเป็นชาวนา ก็จะประกอบอาชีพอย่างอื่น เป็นต้นว่า อาชีพพ่อค้าแม่ค้าที่หาของจากต่างถิ่นหรือสินค้าทางการเกษตรมาขายในชุมชนตำบลหนองสังข์ ที่มีตลาดสดสำหรับนำสินค้ามาจำหน่าย รวมถึงการเปิดร้านขายของชำโดยหวังให้ชุมชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566)

สุขภาพ เป็นสิ่งสำคัญอีกประการที่จะทำให้ได้อยู่กับครอบครัว หากรายได้มากขึ้น และได้เลี้ยงลูกหลาน ด้วยชุมชนเริ่มเข้าสู่สังคมคนสูงวัย สุขภาพร่างกายย่อมมีโรคประจำตัว เช่น โรคความดันโลหิตสูง อาการปวดเมื่อยตามร่างกาย โรคเบาหวาน เป็นต้น และในชุมชนมีความเชื่อด้านการดูแลรักษาแบบอภัยภูธรที่เรียกว่า พิธีเหยา (รักษาคณปวยแบบโบราณ) โดย เหยา หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ป่วยเป็นหลัก เมื่อผู้ป่วยอยู่ในวาระสุดท้ายของชีวิตหรือผู้ป่วยหายจากโรคและอาการเจ็บป่วยก็จะทำพิธีการเหยา ผู้ที่ทำพิธีการเหยาเรียกว่า **หมอเหยา**เป็นผู้ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษโดยปู่ย่า ตายาย แม่ เป็นหมอเหยามาก่อนลูกก็จะสืบทอดการเป็นหมอเหยา ทั้งนี้ การเหยาเป็นการติดต่อสื่อสารของมนุษย์และวิญญาณ ซึ่งการ

ติดต่อสื่อสารจะใช้ท่วงทำนองของคนตรีหรือที่ชาวผู้ไทยเรียกว่า กลอนลำ (หมอลำ) มีเครื่องดนตรีประเภทแคนประกอบการให้จังหวะ วิธีการติดต่อสื่อสาร กลอนลำและทำนอง เรียกว่า การเหยา

กำลังใจ หรือจิตใจผ่องใส นับว่าเป็นการรักษาตนจากโรคร้ายต่าง ๆ อีกประการหนึ่ง โดยอาศัยแนวคิดที่ว่า เมื่อสุขภาพจิตดี สุขภาพการก็ปราศจากโรคร้ายอันตราย เพราะจิตใจที่ดี ทำให้การดำรงชีวิตดีขึ้นตามมาด้วย สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (2544) และโรคที่เป็นผลพวงมาจากสุขภาพจิตไม่ดี ได้แก่ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคภูมิแพ้ โรคระบบทางเดินอาหาร โรคระบบสืบพันธุ์ โรคระบบประสาท แม้แต่โรคร้ายแรงดังโรคมะเร็ง ด้วยเหตุนี้ชาวบ้านในชุมชนตำบลหนองสังข์จึงให้ความสำคัญกับการรักษาจิตใจตามวิธีการที่ตนคุ้นเคย คือ การเข้าร่วมกิจกรรมกับทางวัด ประเพณีบุญ 12 เดือน หรือ ฮีต 12 ที่ชาวบ้านได้ยึดถือปฏิบัติกันสืบมาตั้งแต่บรรพบุรุษมาแต่ก่อนแล้วแต่ก็ได้ถ่ายทอดให้รุ่นหลังได้รับรู้ มีประเพณีดั้งเดิมเป็นของตนเอง และยังเป็นกุศโลบายให้ชาวบ้านเกิดความสามัคคีกันจากการทำกิจกรรมร่วมกัน เมื่อมีงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2) การนำตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนมไปสู่ความสุขแบบยั่งยืน

ผู้วิจัยได้นำ “ตัวชี้วัดความสุขสู่การพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนมไปสู่ความสุขแบบยั่งยืน” ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง การสร้างเมืองแห่งความสุขแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดนครพนม โดยชาวบ้านได้สละเวลาเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมประจำปีของวิทยาลัยสงฆ์นครพนม ด้วยการทำบุญตักบาตร และสละสิ่งของตามกำลังทรัพย์เพื่อให้จิตใจได้เรียนรู้จักการสละสิ่งของ เกิดบุญนำส่งให้ไม่ยึดติดกับสิ่งที่หามาได้

หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการ ณ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ข้อ มีศีลธรรม จิตใจผ่องใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 2 ข้อ มีประเพณีดั้งเดิมเป็นของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 ข้อ ครอบครั้ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 4 ข้อ เงิน รายได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 5 ข้อ สุขภาพแข็งแรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 6 ข้อ สังคมสงบสุข ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 7 ข้อ มีเพื่อนบ้านที่ดี ชุมชนดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับ มาก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในชุมชนบ้านหนองสังข์ จังหวัดนครพนม เป็นต้นแบบที่ดีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขา ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างความสุขแบบยั่งยืนในระดับชุมชน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และจิตวิทยา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความสุขของชาวบ้านไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

งานชิ้นนี้เป็นการศึกษามิตด้านความสุข ในเชิงนโยบาย ควรประเมินสิ่งที่ชาวบ้านตำบลหนองสังข์ได้รับผลกระทบจากด้านความทุกข์ และควรมีกระบวนการจัดการอย่างไร

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาองค์ประกอบความสุข ในแต่ละองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว ศึกษาในแง่อุปสรรคและปัญหาการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสุขนั้น

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2557. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยายความ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. 2557. ความสุขที่แท้จริง ร่างกายเปลี่ยนแปลงไป เจริญจิตใจไปสู่หนทางที่ดีงาม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา.

พินดา พิสิฐบุตร. แปล. 2563. Happy City. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ broccoli.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ระหว่างปี 2550-2554. เรียกใช้เมื่อ 12 กรกฎาคม 2566. จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=5747&filename=develop_issue.

สุกัญญา ตีระวนิช แปล. คลื่นลูกที่สาม. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์ นานมีบุ๊คส์, 2533.
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์. (2566). สภาพและข้อมูลพื้นฐาน เรียกใช้เมื่อ 31 ตุลาคม 2566 จาก
https://nongsung.go.th /data_3939

Tsouros. 1995. Healthy Cities Project : A Project Becomes a Movement. Copenhagen: FADL..
Publisher.

Wilber. Ken. 2001. A Brief of Everything. Dublin: Gill&MacMillan.

Yamane, Taro. 1973. Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู*

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING
INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER LOEI
NONGBUALAMPHU THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE

สุภาพร ศรีพรหม¹ และ พิมพ็อร์ สดเอี่ยม²

Supaporn Sriprom¹ and Pim-on Sod-ium²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: supaporn.sri@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 324 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า

* Received 12 September 2024; Revised 18 September 2024; Accepted 30 October 2024

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สมการสนวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.646
4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มี 4 ด้าน คือ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x_2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_3) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 42.40 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามวิธี (Stepwise) ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.550 + 0.251(x_4) + 0.132(x_2) + 0.135(x_3) + 0.102(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.311(x_4) + 0.179(x_2) + 0.168(x_3) + 0.138(x_1)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

The purpose of this research were to: 1) Study the level of Digital Leadership of school administrators under Loei Nongbualamphu the secondary educational service 2) Study the level of innovative organization of school

under Loei Nongbualamphu the secondary educational service 3) to study the relationship between digital leadership of school administrators and innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service. 4) to study the digital leadership of school administrator affecting innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service. Sampling group used in this research is educational institution administrators and teachers totaled 324 This was obtained by determining the sample size using Krejcie and Morgan's tables, Stratified Random Sampling according. Data were analyzed using ready-made computer programs. To find the percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient and Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The research results were as follows:

1. Digital leadership of school administrators under Loei Nongbualamphu the secondary educational service all aspects were at a high level.

2. innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service all aspects were at a high level.

3. The relationship between digital leadership of school administrators and innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service had a positive at the .01 level of significance with a high level of correlation 0.646.

4. The digital leadership of school administrators that is a predictor of innovative organization of school under Loei Nongbualamphu the secondary educational service has 4 aspects: the digital literacy (x_4), the digital culture (x_2), the digital professional (x_3) and the vision of digital leaders (x_1), which has a regression coefficient or predictive power of 42.40 % can be created as a prediction equation in the form of raw scores and standard scores according to the method Stepwise as follows;

The prediction equation of unstandardized Score

$$\hat{Y} = 1.550 + 0.251(x_4) + 0.132(x_2) + 0.135(x_3) + 0.102(x_1)$$

The prediction equation of standardized Score

$$\hat{Z} = 0.311(x_4) + 0.179(x_2) + 0.168(x_3) + 0.138(x_1)$$

Keywords: Digital leadership , Administrators, Innovative organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปีที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล การปฏิรูปกระบวนการต้นการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561, หน้า 1) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยการใช้ นวัตกรรมเป็นพื้นฐานใน การปฏิรูปและพัฒนา กระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ เพื่อการพัฒนาการบริหารราชการแผ่นดิน และ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียม ของประชาชนทุกคน ทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวข้างต้น ภายใน องค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารัตนะ, 2557 : 90) ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ

บริหารองค์การ มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยี มาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงาน ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องใฝ่เรียนรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง ผักผ่อนการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน ผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมใหม่ มีความไวเชิงเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ ในการดำรงชีวิตหรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (दारुवरण ถวิลการ, 2564 : 48) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเข้ามาพัฒนาทางการศึกษา ขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นองค์กรของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการ ในแนวทางใหม่จากองค์การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนาการบริหารงานใหม่ รูปแบบการจัดการศึกษา รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร (องค์กร ประจันต์เขตต์, 2556 : 116) การขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุขญา โกมลวานิช, 2563 : 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้กำหนดแผนนโยบาย การศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 ได้กำหนดการค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารต้นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสนองนโยบายสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนักความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ใหม่ หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

จากสภาพการณ์ที่ได้ศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลจะทำให้สามารถเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเองเพื่อบ่มงู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,044 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 324 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202 - 204) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.919

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บ

รวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form ได้รับแบบสอบถามครบร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและ รายข้อ

3) วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

5) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1)	4.13	0.59	มาก	4
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x_2)	4.27	0.59	มาก	2
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_3)	4.28	0.54	มาก	1
4. การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4)	4.25	0.54	มาก	3
รวม	4.23	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_3) ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x_2) ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.59)

2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (y_1)	4.15	0.58	มาก	5
2. โครงสร้างองค์กร (y_2)	4.08	0.52	มาก	6
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (y_3)	4.18	0.56	มาก	4
4. การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร (y_4)	4.25	0.57	มาก	2
5. วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ (y_5)	4.19	0.58	มาก	3
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (y_6)	4.25	0.53	มาก	1
รวม	4.18	0.44	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (y_6) ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.53) และ การจัดความรู้และข้อมูลข่าวสาร (y_4) ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ วัฒนธรรมและบรรยากาศนวัตกรรมการ (y_5) ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงสร้างองค์กร (y_2) ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.52)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	X	Y
X ₁	1											
X ₂	.659**	1										
X ₃	.484**	.596**	1									
X ₄	.523**	.500**	.607**	1								
Y ₁	.508**	.498**	.440**	.498**	1							
Y ₂	.349**	.360**	.340**	.398**	.516**	1						
Y ₃	.418**	.396**	.478**	.520**	.540**	.588**	1					
Y ₄	.398**	.452**	.459**	.453**	.568**	.531**	.604**	1				
Y ₅	.410**	.433**	.421**	.469**	.534**	.486**	.598**	.601**	1			
Y ₆	.244**	.311**	.337**	.346**	.368**	.422**	.493**	.487**	.624**	1		
X	.818**	.868**	.805**	.781**	.593**	.440**	.545**	.536**	.526**	.375**	1	
Y	.500**	.525**	.530**	.575**	.759**	.750**	.817**	.813**	.824**	.719**	.646**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมมีค่า ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง ($r = 0.500 - 0.575$)

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.550	0.171		9.060*	0.000
การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x ₄)	0.251	0.045	0.311	5.525*	0.000
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x ₂)	0.132	0.046	0.179	2.886*	0.004
ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x ₃)	0.135	0.047	0.168	2.860*	0.005
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x ₁)	0.102	0.044	0.138	2.346*	0.020
R = 0.657 R ² = 0.431 Adjusted R ² = 0.424 F = 60.427					

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x_2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_3) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.657 ($R = 0.657$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (x_2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (x_3) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 42.40 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.424$)

อภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน พร้อมทั้งการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพภายใต้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นลักษณะจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นภาวะผู้นำดิจิทัลก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล และสอดคล้องกับ กุลจิรา ยะชนะพ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ขึ้นมา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ พิชณ ศรีกระกุล (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ ภัทธทัย ภู่วาสดี (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.646 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม มีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับทักษะของตนเอง ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรต้องวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (X4) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (X2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X3) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) ตามลำดับ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.657 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 43.10 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำดิจิทัลแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมไปใช้พัฒนา วางแผน และส่งเสริมให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยสร้างพื้นฐานการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้กับบุคลากรจากการจัดการความรู้ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสู่การเป็นนวัตกรรมที่ดี สถานศึกษามีบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานมีอิสระทางความคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ สู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป ผลงานวิจัยของ ภัทรหทัย ภู่อัสดี (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.909 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 82.70 มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.176

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรอบรม ศึกษา และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันข้อมูล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นทิศทางขององค์กร นำเทคโนโลยีมาสร้าง และพัฒนานวัตกรรมมาขับเคลื่อนการบริหารขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในเรื่องด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ใ้บุคลากรเกิดความเข้าใจ สามารถคิดเป็น และเกิดความเข้าใจในเชิงระบบของโรงเรียน การร่วมกันคิดร่วมกันหาทางแก้ให้เกิดเป็นระบบภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ที่ยั่งยืนและสามารถพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ในอนาคต

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัลกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดโครงการ กิจกรรม หรือการอบรม สัมมนาที่เน้นทักษะด้านความรู้ด้านดิจิทัลต่อการบริหารองค์กร ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะและความรู้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้น เมื่อต้องการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำคุณลักษณะดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือการหาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. เรื ย ก ใ ช้ เมี อ 2 2 สั ง ห า ค ม 2 5 6 6 จ า ก <http://library.nhrc.or.th/ulib/dublin.php?ID=10558>
- กุลจิรา ยะชนะพ. (2567). ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4 (1), 93- 112.
- ดาวรรณ ธิวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิษณุ ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 131-141.
- ภัทรหทัย ภู่อัสดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. ใน *หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

สุชนา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ใน
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้น
พื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570. เรียกใช้เมื่อ 20 ธันวาคม 2566 จาก
<https://www.sesao19.go.th/web/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2560). กรอบแนวคิด
นวัตกรรม ใน เอกสารประกอบการประชุม ขับเคลื่อนแผนฯ 12 สู่อนาคตประเทศไทย.
สศช: นนทบุรี.

องค์อร ประจันเขตต์. (2556). ประสบการณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
กองทัพบกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารพยาบาลทหารบก. 14(3), 116-
124.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York:
Harper Collins Publishers.(pp.202-204)

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*

DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT BY USING COMPUTER
ASSISTED INSTRUCTION IN THE TOPIC OF TECHNOLOGY
(DESIGN AND TECHNOLOGY) FOR MATHAYOMSUKSA 1 PUPILS

รัชกร ทานผดุง¹ และ ภัทรฤทัย ลุนสำโรง²

Ratchakorn Tanpadung¹ and Patruthai Lunsamromg²

¹⁻²วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻²Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: ratchakorn0095@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 80 (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ (3) ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวนนักเรียน 20 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และ (3) แบบสอบถามความพึงพอใจ

* Received 20 September 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 24 October 2024

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถพัฒนาผลการเรียนรู้ได้ร้อยละ 88.86 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน, เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี), ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study achievement by using computer assisted instruction in the topic of technology (design and technology) subject for Mathayomsuksa 1 to meet 80 percent criteria; (2) to compare student achievement, between before study and after study by using computer teaching assistant in design and technology subject for Mathayomsuksa 1 and (3) to estimate the student's satisfaction with the study by using computer teaching assistant in design and technology subject for Mathayomsuksa 1. This research was quasi-experiment research. The sample consisted of 20 students Mathayomsuksa 1 derivable from cluster random Sampling. The instruments used in the research were: (1) learning activities by using computer teaching assistant (2) learning achievement test by using

computer teaching assistant (3) satisfaction questionnaire for Mathayomsuksa 1 in Anubankrasang school. The statistics used in the data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and T-test dependent.

The results of the research were that:

1. study by using using computer assisted instruction in the topic of technology (desing and technology) subject for Mathayomsuksa 1 student's in Anubankrasang school generated percentage amounts to 88.86 higher than specified threshold 80 percent;

2. study achievement by using computer teaching assistant in design and technology subject for Mathayomsuksa 1 student's in Anubankrasang school higher than pre-study statistics at the level .05.;

3. Mathayomsuksa 1 student's at Anubankrasang school were satisfied with the study achievement by using computer teaching assistant in design and technology subject. Overall, it's at the highest level.

Keywords: Learning Achievement, computer assisted instruction in the topic of technology (desing and technology) Subject, Satisfaction

บทนำ

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ คมนาคม อุตสาหกรรม ตลอดจนด้านการศึกษา มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยจึงทำให้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของประชากรในประเทศมากยิ่งขึ้นเพราะในปัจจุบันนี้มีสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นมาอย่างมากมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับทุกคนไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร การเรียนหรือแม้แต่กระทั่งในบ้านทุกหลัง ซึ่งทุกที่ล้วนใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนไทย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนไทยให้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศนับเป็นการวางรากฐานการศึกษา เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน สร้าง

รอยต่อจากห้องเรียนสู่การเรียนรู้ในบริบทจริงผ่านช่องทางการสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และโลกออนไลน์ วิธีการสอนได้ปรับเปลี่ยนไปสู่กระบวนการที่ผู้เรียนต้องมุ่งมั่นในการเรียนรู้แห่งตน (ใจทิพย์ ณ สงขลา, 2561)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ลุกลามไปทั่วโลก โรงเรียนก็เป็นสถานที่หนึ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำการปิดลง และได้ทำการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ ออนไลน์ พร้อมทั้งได้นำแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ มากมายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ ออนไลน์ ซึ่งเทคโนโลยีสามารถเปลี่ยนบทบาทครูผู้สอน จากที่เคยเป็นผู้ชี้แนะ ไปสู่การเป็นผู้สนับสนุน และให้คำแนะนำแก่นักเรียน ซึ่งการปรับโหมดการเรียนการสอนมาสู่ออนไลน์แบบฉับพลันทันที ย่อมไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับเกือบทุกโรงเรียนทั่วโลก ที่ไม่เคยเรียนผ่านหน้าจอแบบร้อยเปอร์เซ็นต์กันมาก่อน ปัญหาหนึ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่าเรื่องความไม่คุ้นชิน กับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เต็มรูปแบบ (วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา, 2564) การจัดกิจกรรมเรียนรู้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่มก็เป็นไปได้ยาก พร้อมทั้งยังไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างครูนักเรียน และนักเรียนกับ นักเรียนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดสภาวะความเครียดสะสม และไม่เข้าใจในเนื้อหาและไม่กระตือรือร้นในการเข้าเรียน ดังนั้นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เป็นการใช้โปรแกรมสื่อเทคโนโลยี หลาย ๆ มิติเลือกประโยชน์จากคุณลักษณะและเผยแพร่บนอินเทอร์เน็ตละช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ สนับสนุน และส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถจะเรียนได้ทุกสถานที่ทุกเวลาโดยมีลักษณะที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกันและกัน (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2553: 24)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21 ช่วยให้จัดการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ อีกทั้งผู้เรียน จะสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 80
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนอนุบาลกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 65 คน 3 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องนี้เป็นนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1 ห้องเรียน จากทั้งหมด 3 ห้อง จำนวน 20 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน รวมทั้งศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ขอบข่ายของเนื้อหาวิชาและจุดหมายของวิชาเทคโนโลยีรวมทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้วิชา เทคโนโลยีระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1

2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด เนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ และเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

3. ศึกษาทฤษฎี หลักการและแนวคิด ที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างกิจกรรมโดยใช้กิจกรรม ประกอบการสอน ไปจัดทำโครงร่างของกิจกรรม ซึ่งโครงสร้างในกิจกรรมประกอบด้วย ชื่อ กิจกรรม คำชี้แจง จุดประสงค์การเรียนรู้ ใบความรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบ

4. สร้างการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ซึ่งกิจกรรมที่พัฒนาองค์ประกอบสำคัญได้แก่

- 4.1 คู่มือครู ประกอบด้วยคำแนะนำการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ รายละเอียดของโครงสร้างของกิจกรรมความสัมพันธ์ของกิจกรรมกับแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนวิธีการใช้กิจกรรม สารสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล ใบเฉลย กิจกรรมและแบบทดสอบ

- 4.2 แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะของผู้เรียน จุดประสงค์ของการเรียนรู้ สารสำคัญ เวลา

ที่ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล บันทึกผลการเรียนรู้

4.3 สื่อการเรียนรู้ สำหรับใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้

4.4 แบบประเมินผล เป็นแบบทดสอบในกิจกรรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบทดสอบทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี

4.5 นำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและนำมาแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะ

4.6 นำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านเนื้อหา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยใช้วิธีประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) กำหนด เกณฑ์การประเมินดังนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4.7 วิเคราะห์ และแปลผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน โดยเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพ ตามคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสม 3.51 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์พิจารณาและจากการวิเคราะห์ พบว่า การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) มีระดับคุณภาพเหมาะสมมากที่สุด

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) จำนวน 1 ชุด เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

1) ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) สารการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 และในหนังสือเรียน เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการวัดให้ครอบคลุมเนื้อหา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1

3) นำเนื้อหาจากบทเรียนมาสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ สารการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 10 ข้อ โดยสร้างคำถามแบบปรนัย 4 ตัวเลือก มีคำตอบที่ถูกต้อง 1 ตัวเลือก กำหนดคะแนนข้อที่ตอบถูกข้อละ 1 คะแนน

4) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและนำมาแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

1) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการสอน 5 ท่านตรวจแก้ไขเพื่อพิจารณาความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์กำหนดความคิดเห็นไว้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 117) ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดจุดประสงค์การเรียนรู้
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดจุดประสงค์การเรียนรู้
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดจุดประสงค์การเรียนรู้

นำผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2544 : 167) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 เป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ใช้ได้

2) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 คนที่กำลังเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเคยเรียนเนื้อหา นี้มาแล้ว และนำมาตรวจให้คะแนนข้อที่ตอบถูกให้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดให้ 0 คะแนน

4) นำผลการตรวจคะแนน มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.77 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.79

5) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่คัดเลือกแล้วจำนวน 10 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีของโลเวท (บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 93) ปรากฏว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

6) จัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้ว เพื่อนำไปใช้ในการทดลองจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี)

วิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจมีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาความรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และวิธีการสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ ใน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านเนื้อหา

2.2 ด้านเทคนิคและวิธีการสอน

2.3 ด้านสื่อ/นวัตกรรมการสอน

2.4 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ที่สุด

3. นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า แบบสอบถามวัดพฤติกรรม นั้นจริง

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าหรือตัดสินใจไม่ได้ว่าแบบสอบถาม

วัดพฤติกรรม นั้นจริง

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า แบบสอบถามไม่ได้วัดพฤติกรรมนั้น

จริง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง กับจุดประสงค์ IOC ที่มีเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

5. นำแบบสอบถามความพึงพอใจมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ที่ทดลองใช้ เอกสารประกอบการเรียนในครั้งที่ 3 จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความพึงพอใจโดยหาค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจแบบสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการทดลองจริง กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ที่	คะแนน ก่อนเรียน	คะแนนหลังการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน							คะแนน หลังเรียน
		1	2	3	4	5	6	7	
	70	10	10	10	10	10	10	10	70
1	29	8	9	10	10	9	5	9	60
2	30	9	8	10	10	7	9	8	61
3	31	10	10	9	9	7	8	9	62
4	23	8	9	9	9	8	7	7	57
5	25	9	9	8	10	7	8	10	61
6	26	10	10	9	9	7	9	9	63
7	32	10	9	10	7	10	8	9	63
8	29	9	8	9	8	9	10	8	61
9	34	10	10	9	9	8	10	8	64
10	31	10	8	9	7	8	9	8	59

11	28	10	9	9	9	9	9	10	65
12	31	9	10	10	9	8	7	10	63
13	33	9	10	8	8	9	10	9	63
14	28	9	9	9	9	9	8	8	61
15	29	9	9	8	8	9	10	9	62
16	29	8	8	9	8	10	10	7	60
17	32	9	9	10	9	10	9	8	64
18	34	9	10	10	10	9	8	9	65
19	31	9	9	10	9	10	9	9	65
20	32	9	10	10	10	9	8	9	65
รวม	597	183	183	185	177	172	171	173	1244
$\bar{X}$	29.85	9.15	9.15	9.25	8.85	8.6	8.55	8.65	62.2
ร้อยละ	42.64	91.5	91.5	92.5	88.5	86	85.5	86.5	88.85

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.85 ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 62.2 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.64 ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 88.85 แสดงว่า การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 80

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

คะแนน	N	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
ก่อนเรียน	20	42.64	29.85	2.88	19	61.67	.001
หลังเรียน	20	88.85	62.2	2.21			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 62.2 คิดเป็นร้อยละ 88.85 และมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเรียน เท่ากับ 29.85 คิดเป็นร้อยละ 88.85

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ความพึงพอใจ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านเนื้อหา				
1.	บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
2.	บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาท้ายบทในแต่ละบทได้อย่างเหมาะสม	4.75	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.73	0.45	มากที่สุด
ด้านเทคนิคและวิธีการสอน				
3.	ครูผู้สอนใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีเนื้อหาอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	4.65	0.48	มากที่สุด
4.	ครูผู้สอนมีเทคนิควิธีการสอนต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอน	4.85	0.36	มากที่สุด
5.	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น พุดคุย ให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน	4.70	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.70	0.45	มากที่สุด
ด้านสื่อ/นวัตกรรมการสอน				
6.	สื่อ/อุปกรณ์ มีความน่าสนใจ และมีเพียงพอต่อนักเรียน	4.90	0.30	มากที่สุด
7.	การออกแบบหน้าจอมีความสวยงาม รูปภาพประกอบสามารถสื่อความหมาย และมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่มีความชัดเจน	4.85	0.36	มากที่สุด

8. บทเรียนใช้หลักของการออกแบบการสอนที่ดี	4.75	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.75	0.42	มากที่สุด
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ			
9. บทเรียนมีความสะดวกต่อการเรียนนอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม	4.65	0.57	มากที่สุด
10. บทเรียนช่วยให้นักเรียนมีทักษะในการหาความรู้ และมีความรับผิดชอบด้วยตนเอง	4.55	0.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.78	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโดยภาพรวม	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.74$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถพัฒนาผลการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 88.85 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ร้อยละ 80

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 88.85 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีหลักสูตร เนื้อหาเหมาะกับนักเรียน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ส่งผลให้กิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง และบทเรียนยังช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ เพราะสื่อมีกิจกรรมท้ายบททำให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเดี่ยว คู่ และกลุ่ม ซึ่งช่วยให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบ กล้าแสดงออก ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์ และการเข้าสังคมของนักเรียนอีกด้วย ซึ่งในการออกแบบกิจกรรมการสอน ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาจากง่ายไปยาก ช่วยให้นักเรียนเกิดพัฒนาการไปตามวัย เป็นลำดับขั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว สุพจน์ อิงอาจ และศยามน อินสะอาด (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมกับรูปแบบการเรียนการสอนแบบ 5E ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ (วิทยาการคำนวณ) พบว่า การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมกับรูปแบบการเรียนการสอนแบบ 5E รายวิชาวิทยาศาสตร์ (วิทยาการคำนวณ) มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 80.22/82.83 โดยที่คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร บุญศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับวิธีการสอนตามรูปแบบ ARCS เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า 1) คะแนนผลการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) ผู้เรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ผลประเมินรับรองรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่า 4.53

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง หลัง

เรียนสูงกว่าก่อนเรียน เนื่องมาจาก บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการออกแบบให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีอิสระ มีการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อนนักเรียนสามารถเข้าบทเรียนเพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจ นักเรียนสามารถเข้าเรียนได้ทุกที่ทุกเวลาสามารถทราบผลสอบก่อนเรียนและหลังเรียนได้ทันที เพื่อสำรวจระดับความสามารถของตนเองจึงทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา มั่นศักดิ์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง การสร้างและตกแต่งงานคอมพิวเตอร์กราฟิกด้วยโปรแกรมกราฟิก สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และนำไปทดสอบกับนักเรียน มีประสิทธิภาพ 86.94/87.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ รัชกระโทก (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะ เรื่อง การจัดการสารสนเทศ พบว่า ผลสรุปรวมการประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาและด้านเทคนิคการผลิตสื่อคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายที่สร้างขึ้นมีค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 88.53/82.81 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนที่เรียนรู้ด้วยวิธีแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลกระสัง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 เนื่องมาจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการที่หลากหลายมีการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของ วชิรพล วิบูลยศรีน (2557) โดยลำดับจากการวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดวัตถุประสงค์ วิเคราะห์เนื้อหาและกิจกรรมและ จัดลำดับเนื้อหาตามขอบข่ายที่กำหนด การนำจิตวิทยามาใช้ในการออกแบบโดยมีสิ่งเร้าและการเสริมแรง ทำให้บทเรียนน่าสนใจ นอกจากนี้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนยังเป็นสื่อที่ นักเรียนสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้เป็นรายบุคคล สนองความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถพัฒนาผลการเรียนรู้ได้ร้อยละ 88.86 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง เทคโนโลยี (การออกแบบและเทคโนโลยี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในรายวิชาอื่น ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. บทเรียนควรออกแบบให้มีระบบปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอย่างต่อเนื่องโดยปรับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับรายวิชาและระดับชั้น เพื่อสร้างเข้าใจและน่าสนใจในตัวบทเรียนให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนโดยพัฒนาจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปเป็นรูปแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). การออกแบบการเรียนรู้ทางดิจิทัล Digital learning design.

(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2533). เทคโนโลยีการศึกษา : ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

- ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว, สุพจน์ อิงอาจ และศยามน อินสะอาด. (2563). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมกับรูปแบบการเรียนการสอนแบบ 5E ในราย วิชาวิทยาศาสตร์ (วิทยาการคำนวณ) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต เทคโนโลยีการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภาพร บุญศรี. (2565) การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับวิธีการสอนตามรูปแบบ ARCS เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา มั่นศักดิ์. (2560). การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง การสร้างและตกแต่งงานคอมพิวเตอร์กราฟิกด้วยโปรแกรมกราฟิก สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553).การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิสิฐ รัชกระโทก และทองศักดิ์ โสวัจัสสตากุล. (2563). การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะ เรื่อง การจัดการสารสนเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. กรุงเทพมหานคร. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา. (2564). เพราะการศึกษาหยุดไม่ได้ ต่างประเทศเรียนกันอย่างไร ในช่วงโควิด . เรียกใช้เมื่อ 25 พฤษภาคม 2566 แหล่งที่มา <https://www.the101.world/educationabroad-covid/>
- วัชรพล วิบูลยศรีน. (2557). หลักการออกแบบการสอนบนเว็บตามแบบจำลอง ADDIE เพื่อการสอนสนทนา ภาษาไทยเบื้องต้นสำหรับชาวต่างประเทศ. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษย์และสังคมศาสตร์), 6(12), 197-198.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2562). การวัดผลทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กทม: ประสานการพิมพ์.

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต 1*

THE ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS USE THEIR
POWER TO INFLUENCE THE WORK OF TEACHERS, WHICH IS
GOVERNED BY THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA, AREA 1

บุศราภรณ์ กองรส¹, จิราภรณ์ มีสง่า² และ อีรวรัตน์ มอนโรตสง³

Busaraporn Kongros¹, Jiraporn Meesanga² and Teerawat Montaisong³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻³Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: tonruck@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 332 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารและด้านการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

* Received 16 September 2024; Revised 20 September 2024; Accepted 26 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้อำนาจเชี่ยวชาญค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล

2) การปฏิบัติงานของครู โดยในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ ด้านการใช้อำนาจเชี่ยวชาญ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยทำนายได้ร้อยละ 7 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 5.199 + (-0.137X_5)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = (-0.269X_5)$

คำสำคัญ : การใช้อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to 1) study the use of power by administrators 2) study the performance of teachers 3) study the relationship between the use of power by school administrators and the performance of teachers 4) study the pattern of the use of power by school administrators, the abuse of power by school administrators. The sample group that affected the performance of teachers, 332 people, was obtained by simple random sampling. The instrument used in the study was a questionnaire and the reliability of the use of power by administrators and teachers was 0.94. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation, Pearson's correlation coefficient and normal multiple regression analysis.

The research results found that

1) The use of power by school managers was generally at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the use of expertise, while the aspect with the lowest mean was the use of reward power.

2) Overall teacher efficiency, compliance with regulations is at the highest level. When considering each aspect, it was found that teacher performance had the highest average value and learning management had the lowest average value.

3) The relationship between administrators' use of power and teacher performance is overall positively related, statistically significant at the 0.01 level.

4) School administrators' behavior of using power to influence teachers' work is the use of expert power. The statistical significance level is 0.01 and the prediction rate is 7% . The regression equation can be created in the form of raw scores and standard scores as follows: Prediction equation in the form of raw scores $Y = 5.199 + (-0.137 \cdot X_5)$ Prediction equation in the form of standard scores in the form of $Z^{\wedge} = (-0.269X_5)$

Keyword: Exercise of power, School administrators, Teacher performance

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตราที่ 6 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักในการจัดการศึกษาของชาติ ได้ดำเนินตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ โดยการ

เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการสอนทุกรูปแบบ โดยเฉพาะเร่งรัดพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่อการปฏิรูประบบการบริหารจัดการเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียนที่ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญอย่างน้อย 4 อย่าง เป็นพื้นฐาน ได้แก่ เงิน วัสดุ การจัดการ และคน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการดำเนินการให้องค์กรหรือหน่วยงานปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่จะดำเนินการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ขวัญขององค์กรจะเป็นอย่างไรนั้น ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (กัญญา รอดพิทักษ์, 2552)

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ตำแหน่งและหน้าที่เป็นทางการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ใช้อำนาจในรูปแบบต่างๆตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยการกระจายอำนาจภาระงานทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ และงานบุคลากร ให้กับผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่างๆในสถานศึกษาและสามารถส่งผลกระทบต่อคนในองค์กรทั้งทางบวกและลบ ซึ่งการใช้ อำนาจย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและขวัญในการปฏิบัติงานของครู (เสนาะ ตีเยาว์, 2551)

อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานเคลื่อนที่ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ และย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครู ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551, หน้า 108) ซึ่งการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ครูปฏิบัติตามหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยม ให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเพื่อให้เป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้บรรลุผล ที่ผ่านมามีการศึกษาวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการแนวคิดหนึ่ง คือ แนวคิดของ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 2001: 321 – 326) ได้แบ่งแหล่งที่เกิดอำนาจหรือฐานอำนาจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจการบังคับ (Coercive

power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) และ อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) ซึ่งเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดง พฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจใน 3 ลักษณะ คือ เกิดความผูกพัน ยินยอมปฏิบัติตาม และ ต่อต้าน (Yukl, 2006) (อ้างถึงใน ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า23) ดังนั้นการใช้อำนาจอาจจะ ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่อง อำนาจให้ดี นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการรับรู้การใช้อำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจาก การรับรู้มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มพฤติกรรม เมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิดความรู้สึก และมีอารมณ์ พัฒนาเป็นเจตคติ แล้วเกิดพฤติกรรมตามมาในที่สุด (นิตยา สุภาภรณ์, 2552: 12)

วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วย (เพ็ญศรี คมขำ, 2556: 3) โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มี คุณภาพ ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ ในทางตรงกันข้าม หากองค์การใดพนักงานไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุ ประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและปัญหา อาชญากรรม ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และ ผลการดำเนินการขององค์การก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ (ธัญญา ผลอนันต์, 2556 : 74)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสภาพการทำงานที่ ดี สวยงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดีจะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และ สามารถปรับบุคลิกภาพของตนเองให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การและสามารถ ตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้ อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายของ องค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน (ปริญญญา สัตยธรรม, 2550: 7) โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้น มีผลมาจากปัจจัยหลายด้านที่เป็นสิ่งจูงใจ

มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจก็ต่อเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง ซึ่งมีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ตามแนวคิดของ กิลเมอร์ และ เฮลเลอร์ (Gilmer & Haller, 1996) (อ้างถึงใน บุญชอบ สุขบุญเหลือ, 2556: 39) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจงานไว้ 10 ปัจจัย คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) 4) ค่าจ้าง (Wages) 5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the jobs) 6) การนิเทศงาน (Supervision) 7) ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) 8) การสื่อสาร (Communication) 9) สภาพการทำงาน (Working conditions) และ 10) ด้านสิ่งตอบแทนและผลประโยชน์ (Benefits)

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งอำนาจนี้เป็นอำนาจที่ได้มาโดยตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิจัยของ พลสิษฐ์ รัตสกุลติก (2558, หน้า 47) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก โดยอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอำนาจอย่างไม่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากสถิติการร้องเรียนของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในปี พ.ศ.2557 จำนวน 12 เรื่อง และในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 15 เรื่อง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการใช้อำนาจในทางมิชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2558)

ส่วนผลของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นั้น จากงานวิจัยของ พินิจนารถ ลำดวง (2552 : 83) และบุญธรรม ไวยมิตร (2553 : 111) พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ที่ผ่านมายังพบปัญหา

หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนครูผู้สอน ขาดงบประมาณในการจ้างครูผู้สอน บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มั่นใจในการประกอบอาชีพ การทำผลงานเพื่อประเมินวิทยฐานะ ปัญหาการย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของข้าราชการครูในด้านคุณสมบัติต่าง ๆ และวิทยฐานะ ขาดวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ สื่อ และระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้อบรมบุคลากรในด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ แนวปฏิบัติ และความก้าวหน้าในวิถีทางราชการ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ และระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์, 2559 : 3)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงรูปแบบการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นเทียบบัญชีไตรยางค์ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 90) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. วิธีใช้อำนาจการให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ 2. การใช้อำนาจการบังคับ จำนวน 6 ข้อ 3. การใช้อำนาจตามกฎหมาย จำนวน 6 ข้อ 4. การใช้อำนาจอ้างอิง จำนวน 6 ข้อ 5. การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 90) คือ มากที่สุด

มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ 2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ 3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 ข้อ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาคำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

3.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญและนำมาเสนอประธานคณบดีคณบดีวิทยาลัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. การใช้อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. อำนาจการให้รางวัล 2. อำนาจตามกฎหมาย 3. อำนาจบังคับ 4. อำนาจตามกฎหมาย 5. อำนาจเชี่ยวชาญ โดยการหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดการเรียนรู้ 2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยการหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

รายการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1)	4.30	0.44	มาก
การใช้อำนาจบังคับ (X_2)	4.37	0.52	มาก
การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	4.57	0.38	มากที่สุด
การใช้อำนาจอ้างอิง (X_4)	4.56	0.28	มากที่สุด
การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	4.59	0.38	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ การใช้อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.28) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

รายการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	4.86	0.19	มากที่สุด
การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.87	0.14	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_3)	4.87	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.19) และการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.19) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติงานของครู (Y)			
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	ผลรวม(Y)
การใช้อำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.051	.010	.015	-.053
การใช้อำนาจการบังคับ (X ₂)	.131	.189	.107	-.121
การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.069	.256	.174**	-.094
การใช้อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.108	.135	.223**	-.049
การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (X ₅)	.267**	.144*	.019	-.206**
การใช้อำนาจ ภาพรวม (X)	-.176**	-.208**	.169**	1.000

*อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 1.000$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (X5) กับด้านการจัดการเรียนรู้ (Y1) ($r = 0.267$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล (X1) กับ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y2) ($r = 0.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X) การใช้อำนาจการให้รางวัล (X1) การใช้อำนาจการบังคับ (X2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X3) การใช้อำนาจอ้างอิง (X4) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (Y) ในส่วนของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา(X) การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (X5) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (Y)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	5.463	.188		28.993	.000
การใช้อำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.028	.027	.064	1.031	.303
การใช้อำนาจการบังคับ (X ₂)	-.036	.025	-.098	-1.482	.139
การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	-.002	.032	-.003	-.049	.961
การใช้อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.014	.046	.021	.315	.753
การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (X ₅)	-.137	.030	-.269	-4.549	.000

$$R = 0.282 \quad R^2 = 0.079 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.065 \quad SE_{est} = 0.188 \quad a = 5.463$$

จากตารางที่ 4 จากตาราง 19 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรที่ส่งผล คือ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ร้อยละ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) เท่ากับ 0.028, -0.036, -0.002, 0.014 และ -0.137 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.064, -0.098, -0.003, 0.021 และ -0.269 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1) และตัวแปรพยากรณ์ (การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา) มีค่าเท่ากับ 5.463 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 7 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.188

อภิปรายผล

จากผลวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ผลวิจัยข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ค้นพบนำมาสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ รองลงมาคือ การใช้อำนาจอ้างอิง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้อำนาจการให้รางวัล ตามลำดับทั้งนี้อาจเนื่องจากการใช้อำนาจเชี่ยวชาญส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล เพยกลาง (2551, หน้า 88 วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการพึ่งพา 2) บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความคาดหวัง ผลตอบแทน และวิธี สู่จุดหมาย และวิธีสู่จุดมุ่งหมาย และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลวิจัยข้อมูลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการจัดการ

เรียนรู้ ทั้งนี้อาจเรื่องจากการจัดการเรียนรู้ได้รับผลจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภา จันทะบุตร (2551 : 66 - 69) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่อยู่ในระดับมากได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และ อำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านที่อยู่ในระดับน้อยคือ อำนาจการบังคับ 2) ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงานและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอำนาจการบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า หากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสูง การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ก็จะพัฒนาสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา มังกะลัง (2560) เรื่อง วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานของครูนั้นจะเห็นได้จากลักษณะ ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการวางแผนปรับปรุงงานในหน้าที่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

4. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรที่ส่งผล คือ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ร้อยละ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจนารถ ลำควน (2552, หน้า 83) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รับรู้การ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้าน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และ 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการ ใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางใน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การใช้อำนาจการให้รางวัล ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งทางสถานศึกษาจะได้ทราบถึงระดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากอาจเป็นเพราะ ครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ครูต้องทำอยู่เสมออยู่แล้ว แต่ในส่วนของการจัดการเรียนรู้นั้น อาจยังมีปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างดีที่สุด ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จะได้นำข้อมูลไปพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดต่อไป เพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

จากการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี และการยกย่องบุคคลที่กระทำความดีและมีความสามารถในการทำงาน และสามารถเป็นต้นแบบในความสำเร็จได้ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมี ผู้บริหารต้นแบบหรือครูต้นแบบ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานสถานศึกษาด้านอื่นๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และอื่นๆตามความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกสร. (2555). รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกตุสุรินทร์ ปิริยะ. (2556). การใช้อำนาจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- เชมทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล. (2553). การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงการใช้อำนาจของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- งามสม ไชยวุธ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราภรณ์ หมอชาติ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชชมงคลพระนคร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมการใช้อำนาจ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิภารัตน์ ป้อสีลา. (2550). การใช้อำนาจที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
- นุตริยา จิตตารมย์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ใน ภาคานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- Cameton, K.S. & Quinn, R.E. (1990). Diagnosing and changing organizational culture : Based on the competing values framework. New York : Addison Wesley.
- Denison, D.R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. New York : John Wiley.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 5*

21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHERS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร¹ และ พิมพ์อร สดเอี่ยม²

Pimchanok Thuantongsan¹ and Pim-on Sod-ium²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: buzzaprem43p@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปี การศึกษา 2566 จำนวน 320 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.944 และความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ 0.949 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

* Received 11 September 2024; Revised 21 September 2024; Accepted 22 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 63.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ และสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the 21st century Leadership of school administrators, 2) study the happiness at work of school personnel, 3) study the relationship between the leadership of school administrators in the 21st century and the happiness at work of school personnel, and 4) study the relationship between 21st century Leadership of

school administrators affects happiness at work of school personnel under Khon kaen primary educational service area office 5. The sample used in this research was a group of 320 school administrators and teachers under the under Khon kaen primary educational service area office 5 in academic year 2023. The research instrument was a five - rating scale questionnaire regarding the 21st century skills of school administrators with a confidence level of 0.944, and happiness at work of school personnel with a confidence level of 0.949. The statistics used for analysis data were: mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The results of the study were as follows:

1. The 21st century Leadership of school administrators under Khon Kaen primary educational service area office 5 was at the high level.

2. The happiness at work of school personnel under Khon Kaen primary educational service area office 5 was at the high level.

3. The relationship between the 21st century Leadership of school administrators and the happiness at work of school personnel under Khon Kaen primary educational service area office 5 correlated positively high level of .01 of statistical significance.

4. The regression analysis the relationship between leadership in the 21st century of school administrators that affects happiness at work of school personnel under Khon Kaen primary educational service area office 5, consisting of creativity, direct setter, collaboration, and communicator with a multiple correlation coefficient of 0.801 can be used to predict the creation of a happiness at work of school personnel under Khon Kaen primary educational service area office 5 was 63.70 percent. There were statistically significant relationships at the .01 level. The predictive equation in the form of raw score was

The prediction equation of unstandardized Score

$\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$ and the predictive

The prediction equation of standardized Score

$\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$

Keywords: 21st Century Leadership, School Administrators, Teachers' Work Happiness

บทนำ

การก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก การสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน จึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู, 2560, หน้า 35 - 36) ทำให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงานโดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพ ย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชวสิน, 2560: 23)

ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังเกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา อัตรากำลังครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน ครูไม่ครบสาขา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างยิ่ง การปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 131) และจะทำให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงานโดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือ

เป็นทุนทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กรการดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดี และมีคุณภาพช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชชวิน, 2560 : 23) ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่ทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556 : 6 - 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร ได้ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อิศคุณ สินธนาปัญญา, 2557 : 26) ซึ่งความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุขทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษา (อิศคุณ สินธนาปัญญา, 2557 : 29)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ไขว่คว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีศิลปะและทักษะในการบริหารจัดการ การปกครองที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้นำต้องหมั่นฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในองค์กรรู้จักใช้คนให้ถูกกับงานหรือถูกหน้าที่อย่างเหมาะสมมีอุดมการณ์

ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่คดโกง รู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ กล่าวตัดสินใจ มีความคิดที่เร็วบนหลัก ความแม่นยำมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้าต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจงดงาม เอื้อเฟื้อ ประรณนาดี ยอมสละความสุข ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรขององค์กร ในการทำงานผู้บริหารควรลงไป ตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560 : 490 - 492)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่ต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และควรมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อเกิดความสุขในการทำงานของครู ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสม และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของบุคลากร อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1,929 คน (ข้อมูลแผนอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามมาตรการวัดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถาม
2. สร้างข้อคำถามและตรวจสอบความถูกต้อง โดยนำเสนอและปรับแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
3. เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
4. ทดลองใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และปรับปรุงแก้ไขตามเกณฑ์
5. ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยเกษตรกรรมขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

นำข้อ 2 และ 3 ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 100)

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุการณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทรพร เกษสังข์, 2559, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

5. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

2.1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดย ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การแก้ปัญหา (x_1)	4.17	0.58	มาก	4
2. การสื่อสาร (x_2)	4.30	0.59	มาก	2
3. การกำหนดทิศทาง (x_3)	4.30	0.49	มาก	1
4. การทำงานร่วมกัน (x_4)	4.21	0.55	มาก	3
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5)	4.11	0.55	มาก	5
รวม	4.22	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางและการสื่อสาร รองลงมา คือ การทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ที่ทำงานน่าอยู่ (y_1)	4.08	0.48	มาก	4
2. คนทำงานมีความสุข (y_2)	4.14	0.53	มาก	3
3. ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ (y_3)	4.16	0.54	มาก	2
4. ความสมานฉันท์ในองค์กร (y_4)	4.18	0.50	มาก	1
รวม	4.14	0.42	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสมานฉันท์ในองค์กร รองลงมา คือ ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ที่ทำงานน่าอยู่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.758$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 5 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 ($R = 0.801$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 63.70 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.637$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25322 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.962 + 0.361(x_5) + 0.170(x_3) + 0.145(x_4) + 0.083(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.470(x_5) + 0.199(x_3) + 0.191(x_4) + 0.116(x_2)$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การกำหนดทิศทาง การสื่อสาร การทำงานร่วมกันการแก้ปัญหา และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารงานในองค์กรด้วยความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นการปฏิบัติและเรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การยอมรับ และเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา เหลืองงาม (2562) กล่าวว่า ปัจจุบันมีสถานการณ์โลกการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ก้าวทัน

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ วรารัตน์ ศรีบุตดา และอำนาจ ชนวงษ์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความสมานฉันท์ในองค์กร ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ คนทำงานมีความสุข และที่ทำงานน่าอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งด้านสังคม ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงานและมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขสนุกสนาน การยิ้มแย้ม การหัวเราะ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำมีการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารยุคศตวรรษที่ 21 ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรใน

สถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา สอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (x_5) การกำหนดทิศทาง (x_3) การทำงานร่วมกัน (x_4) และการสื่อสาร (x_2) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออานาจพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 63.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25322 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เป็นผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีทักษะการสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเน้นทั้งคนและงาน มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประสบการณ์การบริหาร มีเทคนิคในการบริหารจนทำให้สามารถจูงใจให้บุคลากรครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 : 10) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2000 : 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ฌิตธร ศรีรักษา (2565) ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_{14}) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องปรับปรุงและพัฒนา โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ความสุขในการทำงานของครู ด้านคนทำงานมีความสุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายดังนั้นผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือวิธีการจูงใจให้ครูรักในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการเลือกงานให้เหมาะสมกับคนเพื่อที่ผู้ปฏิบัติจะได้มีความสุขในการทำงานและรักในการทำงานนั้น
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงานของครู ด้านที่ทำงานน้อย มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรให้ศึกษานิเทศก์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาเพื่อมีแนวทางการ

ดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสารสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังนั้น เมื่อต้องการให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
3. ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี トラด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการทำวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

รัตนา เหลืองงาม. (2562) . ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ คม. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพพรรณี.

รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ คม. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพพรรณี.

วรรัตน์ ศรีบุตตา และอำนาจ ชนะวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7 (2), 361 - 376.

สนุก สิงห์มาตรและคณะ. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่21. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.เรียกใช้เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/PS-O-01.pdf>.

สมหญิง สายธนู. (2560). คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อริคุณ สินธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management in School, 28(88), 23-26.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพพรรณี.

- Blake, Robert R. & Mouton, Jane S. (1964). The Managerial Grid. Houston : Gulf. Publishing.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The science of happiness and proposal for a national index. The American Psychologist Association, 1(2), 34-43.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.

แนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

GUIDELINES FOR MANAGING STUDENT ACTIVITIES OF THE CENTRAL VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE 2 UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

นิรุตติ์ สระเบบัว¹, ชัยยศ เดชสุระ² และ พรเทพ ฐัฒณ³

Nirut Sabua¹, Chaiyos Dechsura² and Pornthep Ruphan³

¹⁻³สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻³Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: nirut@attc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิธีวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

* Received 17 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 30 October 2024

อาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการควบคุม รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน และ 2) การนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน 26 รายการ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน มีรายการปฏิบัติจำนวน 7 รายการ 2) ด้านการจัดองค์กร มีรายการปฏิบัติจำนวน 7 รายการ 3) ด้านการนำองค์กร มีรายการปฏิบัติจำนวน 8 รายการ 4) ด้านการควบคุม มีรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน, งานกิจกรรมนักเรียน

Abstract

The purpose of this study is to study the current state and problems of student activity management of Central Vocational Education Institute 2 under the Office of Vocational Education Commission 2) to study student activity management guidelines of Central Vocational Education Institute 2 under the Office of Vocational Education Commission. There are 2 steps in research method, which is step 1. Study the current state and student activity management problems of Central Vocational Education Institute 2 under the Office of Vocational Education Commission. The sample groups are 254 school administrators and teachers working in Central Vocational Education Institute 2 under the Office of Vocational Education Commission. The research tools are questionnaires. It has a confidence value of 0.81 Statistics used in data analysis, including average, standard deviation, and Step 2, suggest student activity management guidelines of the Central Vocational Education Institute 2

under the Office of the Vocational Education Commission. Seven key informants were obtained through specific selection methods. Tools such as interviews and data analysis with content analysis techniques.

The findings show that 1) the current state of student activity management of Central Vocational Education Institute 2 under the Office of Vocational Education Commission overall is very high. The highest average is control, followed by organization and the lowest average is planning, and 2) The presentation of student activities management guidelines of the Central Institute of Vocational Education 2 under the Office of Vocational Education Commission consists of 4 areas, 26 items as follows: 1) aspects. Planning has 7 action items 2) Organization has 7 action items. 3) On the corporate leadership side, there are 8 action items 4) on the control side, there are 4 action items.

Keywords: Student Activities Management Guidelines, Student Activities

บทนำ

งานกิจกรรมนักศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งในสถานศึกษาที่ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน นักศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพได้ตามความคาดหวังของสังคม เพราะเป็นการจัดบริการและเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดให้นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในด้านสติปัญญา อารมณ์สังคม ร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 เป้าหมายหลัก คือ 1) เป้าหมายพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดีและมีความสุข และ 2) เป้าหมายพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนเก่งและมีความสุข การบริหารงานกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายทั้ง ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง ซึ่งจากการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่ผ่านมา พบว่ายังไม่

ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากคณะผู้บริหารและครูที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตศึกษาส่วนใหญ่ มีการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามระเบียบ บางสถานศึกษาไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง เกิดความล่าช้าของคำสั่ง คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสับสนต่อการดำเนินกิจกรรม และยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง (บัณฑิตย์ สิงห์ช่างชัย, 2558 : 128) ผู้บริหารขาดการประสานงานตามกระบวนการ การจัดทำแผนงานการบริหารงาน การทำแผนงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ทั้งยังประสบปัญหาเมื่อผู้บริหารมีคำสั่งแต่งตั้งครูให้ครูแผนกต่าง ๆ รับผิดชอบในส่วน ของงานแต่ละขั้นตอนแล้ว มักได้รับความสนใจน้อย และมีเพียงส่วนน้อยที่ให้ความร่วมมือและความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลให้ครูเมื่อนำไปปฏิบัติกับนักเรียนแล้ว ส่งผลให้ครูไม่สามารถคิดวางแผนและดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ไม่เข้าใจระเบียบและวิธีการปฏิบัติกิจกรรมขององค์การ ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมองค์การ ผู้เรียนให้ความสนใจในกิจกรรมน้อยมาก ครูที่ปรึกษาขาดความสนใจ ไม่เข้าใจแนวปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ครูหนึ่งคนมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากไม่สามารถดูแลได้เต็มที่ ในบางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงานบ่อย ไม่เสียสละ (วรกร หิรัญมณีมาศ, 2556 : 67) เช่น ขาดแคลนบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ขาดงบประมาณ บางกิจกรรมมีนักเรียน นักศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมน้อยมาก เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษา ครูผู้บริหาร นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำกิจกรรมระหว่างอยู่ในสถานศึกษา

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการตั้งแต่ระดับสถานศึกษาเป็นต้นไป มีคุณภาพและได้ มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานองค์การดีเด่น ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมี รูปแบบในการบริหารจัดการที่ชัดเจนเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผ่านกระบวนการบริหารแบบ POLC เพื่อส่งเสริมการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย การวางแผน (P: Planning) การจัดองค์กร (O : Organizing) การนำ (L : Leading) การควบคุม (C : Controlling) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจและนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีคุณภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นวิจัยเชิงเนื้อหา

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 750 จาก 16 แห่ง 4 จังหวัด

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 254 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 51 ข้อ

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำ

แบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับบริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา จ.ลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.81

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเดือน สิงหาคม พ.ศ.2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน เลขานุการบริหารรองคณบดีวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค 1 คน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และร่วมมือชีวศึกษา 1 คน หน่วยศึกษานิเทศ 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายรายบุคคล และสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายนามโดยภาพรวม

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา			ผลต่าง
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	
1. การวางแผน	4.04	0.987	มาก	2.98	1.221	ปานกลาง	1.06
2. การจัดองค์กร	4.16	0.957	มาก	2.75	1.256	ปานกลาง	1.41
3. การนำองค์กร	4.15	1.009	มาก	2.76	1.295	ปานกลาง	1.39
4. การควบคุม	4.20	0.954	มาก	2.77	1.270	ปานกลาง	1.43
รวม	4.17	0.969	มาก	2.76	1.267	ปานกลาง	1.41

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 4.16$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.04$)

ปัญหาของการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 2.77$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 2.75$)

ผลต่างของสภาพและปัญหาของสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 1.41 โดยด้านที่มีผลต่างสูงสุด คือ ด้านการควบคุม (ผลต่าง = 1.43) รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร (ผลต่าง = 1.41) และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน (ผลต่าง = 1.06)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้านที่ 1 การวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษามีวางแผน กำหนดนโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยศึกษามีแนวทางการปฏิบัติงานจากคู่มือของ สอศ. สามารถทำงานได้ตามคู่มืออย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีการประชุมกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาและนโยบาย กำหนดรูปแบบ วิธีการ แนวปฏิบัติ ออกมาเป็นคู่มือการปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันและมีรายละเอียดการดำเนินงานที่ชัดเจน และยังมีการดำเนินการจัดหาแหล่งทุน ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอก ที่เป็นภาคีในการภาคการศึกษา หรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน

อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้บริการวิชาการ วิชาชีพ ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เห็นศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษาจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการระดมทุนมาสนับสนุนกาดำเนินกิจกรรมของนักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน องค์กร ห้างร้านต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ 2 การจัดองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรมนักเรียน กำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียน ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของสถานศึกษา สร้างองค์ความรู้ความเข้าใจในระเบียบตามคู่มือ เพื่อที่จะสามารถชี้แนะ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงมีการประชุมชี้แจงผ่านคณะกรรมการของสถานศึกษาให้มีความเข้าใจตรงกันในการจัดทำระเบียบคู่มือครู หรือคู่มือนักเรียน ความเข้าใจที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินจัดกิจกรรม และประเมินผลได้อย่างสะดวกสถานศึกษาก็จะได้คู่มือที่มีความครอบคลุม อีกทั้งต้องส่งเสริม สร้างความเข้าใจ พัฒนาบุคลากรทุกคน ตระหนักถึงความสำคัญของระบบกลไกในการพัฒนางานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพื่อสร้างระบบการทำงานให้ได้มาตรฐาน โดยกำหนดเครื่องมือหรือแนวทางที่เป็นวิธีการ กลไกในการพัฒนางานกิจกรรมนักเรียนที่หลากหลายและมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานในห้วงการประสบผลสำเร็จต่อไป

ด้านที่ 3 การนำองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลนโยบาย กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การดำเนินงานกิจกรรมอย่างรอบด้าน รวมถึงต้องมีเทคนิควิธีการในการประสานงานด้วยความ สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศแห่งความจริงใจ การติดต่อกับบุคคลอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนขอความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ควรจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่จะประสานงานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ของสถานศึกษา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ประกอบกับต้องมีองค์ความรู้และความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานของงานกิจกรรมเพื่อให้่ายต่อการประสานงาน ให้เกิดควารวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปตามระเบียบของสถานศึกษา และต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มุ่งที่คนเป็นสำคัญ สร้างสัมพันธภาพที่ดี ชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจในการทำงานด้วยความจริงใจ

ด้านที่ 4 การควบคุม ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้หรือการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน มาให้ความรู้แก่บุคลากร มีการแต่งตั้งครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้รับผิดชอบและดูแลงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้วยหลักความรู้ความสามารถเหมาะสมกับประสบการณ์ ความถนัด ความสามารถ และ ศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา มีการสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้ครบหรือครอบคลุมตามแนวปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข และส่งเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับในทีม ร่วมกันระดมความคิด และนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปใช้การดำเนินงาน

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร ภิรมย์เมือง (2566 หน้า 282) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์หากมีการ ดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นระบบแล้ว จะเป็นการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง เพราะเป็นการบริหารที่มีลักษณะเป็นทั้งการป้องกันปัญหาโดยมีแผนที่ทางรองรับ และมีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเนื่องจากเป็นลักษณะการบริหารอย่างเป็นระบบ

ปัญหาของการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ คีเซอร์ (Kezer, 2003) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในความร่วมมือระหว่างงานวิชาการ และงานกิจการนักศึกษาเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการบูรณาการ หรือการสร้างความร่วมมือระหว่างงานวิชาการและงานกิจการนักศึกษา โดยถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนานักศึกษาเพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและขจัดความขัดแย้งในเรื่องต่างๆ ได้

ผลต่างของสภาพและปัญหาของสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมผลต่างมีค่าเท่ากับ 1.41 โดยด้านที่มีผลต่างสูงสุด คือ ด้านการควบคุม และข้อที่มีผลต่างต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 39) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน และการประเมินผลยังทำให้สามารถบอกได้ถึงพฤติกรรม ทศนคติของบุคลากรทักษะ และความรู้ในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสอนงาน การให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

2. แนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.ด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษามีวางแผน กำหนดนโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยศึกษามีแนวทางการปฏิบัติงานจากคู่มือของ สอศ. สามารถทำงานได้ตามคู่มืออย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้นยังต้องมีการประชุมกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาและนโยบาย กำหนดรูปแบบ วิธีการ แนวปฏิบัติ ออกมาเป็นคู่มือการปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันและมีรายละเอียดการดำเนินงานที่ชัดเจน และยังมีการดำเนินการจัดหาแหล่งทุน ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอก ที่เป็นภาคีในการภาคการศึกษา หรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้บริการวิชาการ วิชาชีพ ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เห็นศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษาจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการระดมทุนมาสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของนักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน องค์กร ห้างร้านต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ อีริคคีย์ อูปรมัย (2563, หน้า 157-182) ที่กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารหมายถึง หน้าที่งานบริหารประการแรก ได้แก่ การวางแผน คือการสร้าง ความมั่นใจและลดการเสี่ยงภัยซึ่งจะให้นั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรเพื่อทำงานจะไม่ผิดพลาดเสียหาย แผนงานเปรียบเสมือนแผนที่และเข็มทิศช่วยนำทาง หากไม่มีการวางแผนสภาพก็เหมือนกับ “กำลังเดินอยู่ในความมืด” ที่ทุกอย่างจะเป็นไปโดยเชื่อใจขาดความมั่นใจ การวางแผน จะเป็นงานบริหารประการแรกที่ต้องทำ และจะครอบคลุมถึงงานต่าง ๆ ทุกอย่างที่จะต้องมีการนำมาพิจารณาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่การคาดการณ์และประสานกับจุดประสงค์ที่ต้องการต่าง ๆ การวางแผน การบริหารงานพัฒนาการเรียนนักศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายในสถานศึกษา

2.2 ด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรมนักเรียน กำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของสถานศึกษา สร้างองค์ความรู้ความเข้าใจในระเบียบตามคู่มือ เพื่อที่จะสามารถชี้แนะ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงมีการประชุมชี้แจงผ่านคณะกรรมการของสถานศึกษาให้มีความเข้าใจตรงกันในการจัดทำระเบียบคู่มือครู หรือคู่มือ นักเรียน ความเข้าใจที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินจัดกิจกรรม และประเมินผลได้อย่างสะดวกสถานศึกษาก็จะได้คู่มือที่มีความครอบคลุม อีกทั้งต้องส่งเสริม สร้างความเข้าใจ พัฒนาบุคลากรทุกคน ตระหนักถึงความสำคัญของระบบกลไกในการพัฒนางานกิจกรรม

นักเรียน นักศึกษา เพื่อสร้างระบบการทำงานให้ได้มาตรฐาน โดยกำหนดเครื่องมือหรือแนวทางที่เป็นวิธีการ กลไกในการพัฒนางานกิจกรรมนักเรียนที่หลากหลายและมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556 : 3) ที่กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์การ จากลักษณะของงาน ใช้ควบคุมพฤติกรรมบุคคลในองค์การ โดยมีการแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานย่อย มีกระบวนการจัดองค์การที่ทำให้ทราบทิศทางการทำงาน วัตถุประสงค์ของงาน และการมอบหมายงานให้บุคคลไปปฏิบัติทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลนโยบาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติการดำเนินงานกิจกรรมอย่างรอบด้าน รวมถึงต้องมีเทคนิควิธีการในการประสานงานด้วยความ สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศแห่งความจริงใจ การติดต่อกับบุคคลอื่น เพื่อขอรับการสนับสนุนขอความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ควรจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่จะประสานงานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ของสถานศึกษา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ประกอบกับต้องมียึดมั่นความรู้และความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานของงานกิจกรรมเพื่อให้ง่ายต่อการประสานงาน ให้เกิดวาวเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปตามระเบียบของสถานศึกษา และต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มุ่งที่คนเป็นสำคัญ สร้างสัมพันธภาพที่ดี ชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจในการทำงานด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2557 : 59-60) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การต้องพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ฉะนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามความสามารถการพัฒนาบุคลากร คือ กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีความรักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทาง

ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยเฉพาะการพัฒนา
นักเรียนนักศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของงานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา

2.4 ด้านการควบคุม ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการ
ดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการจัด
อบรมให้ความรู้หรือการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน
มาให้ความรู้แก่บุคลากร มีการแต่งตั้งครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้รับผิดชอบและดูแล
งานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
ด้วยหลักความรู้ความสามารถเหมาะสมกับประสบการณ์ ความถนัด ความสามารถ และ
ศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา มีการสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพการ
ปฏิบัติงานของครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้ครบหรือครอบคลุมตามแนวปฏิบัติงาน รวมถึง
สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข และส่งเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับในทีม
ร่วมกันระดมความคิด และนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ
สุดใจ ดิลกทรรศน์ (2562 : 272-291) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดย
ใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การ
ประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์
2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

สรุป/ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปรับใช้ในการพัฒนา
งานกิจกรรมนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษา ควรนำแนวการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปรับใช้ในการพัฒนา
งานกิจกรรมนักเรียนให้ได้ตามระเบียบและแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา

3. หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาแนวการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรปรับโครงสร้างของงานกิจกรรมนักเรียนให้มีลักษณะเป็นเชิงรุกเป็นกระบวนการพัฒนานักเรียนอย่างจริงจัง โดยใช้กิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยเป็นฐาน ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทุกภาคส่วน ในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ

2. ในการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร ทั้งด้านทักษะการทำงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การประสานงาน และการนำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกรอบการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน ในสถานศึกษาให้ชัดเจน ให้ทุกฝ่ายรับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถวัดผลได้อย่างมีคุณภาพ

4. คู่มือปฏิบัติครู หรือคู่มือนักเรียน ต้องนำไปผนวกเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจนโยบายของสถานศึกษา โดยต้องร่วมกันทบทวนแผนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรม การประเมินผลกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาการเรียนโดยแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาควรนำแนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ด้านไปปรับใช้ในการพัฒนาบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบปัจจัยและปัญหาที่ส่งผลต่อปัญหาการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- วรากร หิรัญมณีมาศ. (2556).การศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- สมคิด บางโม. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558 จาก www.gotoknow.org.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2556). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการ ประเมินผลภายในของสถานศึกษา, กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น
- บัณฑิตย์ สิงห์ช่างชัย.(2558).สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน-นักศึกษา สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัดอุบลราชธานี. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สุภาพร ภิรมย์เมือง.(2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดใจ ดิลกวรรณนทร์.(2562). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- Kezer, (2003). The relationship of student success to involvement inBurmett, Daria activities in a two-year institution. Los Angeles: University of southern California.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*
INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
NONTHABURI

ธนพล สรรคพงษ์¹ และ สุกัญญา สุदारารัตน์²

Thanapon Sankapong¹ and Sukanya Sudararat²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: thanapon@tpn.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ อยู่ระหว่าง .67-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ค่าแปรปรวนทาง และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 2) ผลการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูจำแนก

* Received 9 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 22 October 2024

ตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม , สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the innovative leadership of school administrators, and 2) to compare the opinions of teachers on the innovative leadership of school administrators classified by personal status. The sample consisted of 315 teachers. The research instrument was a questionnaire with a content validity, IOC values, between .67–1.00 and a reliability value of .91. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD

The research results were as follow: 1) the innovative leadership of school administrators was at a high level in overall, ranking from the highest to the lowest mean: Innovative vision for change, Innovative organizational climate, Innovative risk management, Creative thinking for innovation, Participation and Teamwork in innovation, and 2) the opinions of teachers classified by gender, work experience, and school size were statistically significant at the level of .01 in overall,

Keywords: Innovative leadership, The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

บทนำ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความ

ต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และคุณลักษณะที่จำเป็น พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยผู้นำมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กร พัฒนาคุณภาพขององค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และที่สำคัญสิ่งที่ผู้นำต้องมีคือความสามารถในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใหม่ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ในศตวรรษที่ 21 องค์กรทุกองค์กรต่างมุ่งไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมเป็นผลมาจากการประกอบความรู้ใหม่ๆ เข้าด้วยกัน การคิดสิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อ กระบวนการ แนวคิดที่จะทำให้เกิดการจัดการสมัยใหม่ (อรอนงค์ โรจน์วัฒนไพบูลย์, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2564 เพื่อให้การทำงานมีความสอดคล้องกับส่วนกลาง ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ และง่ายต่อการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติโดยในปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรี ได้กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรีจะต้องพัฒนานวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรีได้กำหนดเป้าประสงค์ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาชนบทบุรี ต้องมีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยจากรายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม เกี่ยวกับการเร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคน

ในสาขาที่ขาดแคลน การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน จึงเป็นภารกิจอันหนึ่งที่ต้องร่วมกันนำนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยให้ทันกับโลกปัจจุบัน และอนาคตที่จะเกิดขึ้นมาใช้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา และสนับสนุนผลักดันให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่าจุดที่ควรพัฒนาด้านกระบวนการบริหารและจัดการที่สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนา คือ การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมและเปิดกว้างในการยอมรับและนำนวัตกรรมมาสู่การบริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจในสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Loader (2016) กล่าวว่า ผู้นำที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น จะต้องสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการร่วมมือและมีความเชื่อใจกัน นอกจากนี้ยังมองเห็นเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,855 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 18 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 315 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 18 โรงเรียนโดยกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนเทียบสัดส่วนจากประชากรและ สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมเนื้อหา และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1993)

2.3 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสมเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษา ความสมบูรณ์ครบถ้วนตามนิยามโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งฉบับนี้มีค่าตามตรงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 – 1.00

2.4 นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า .70 โดยฉบับนี้มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ คือ .98

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา (Subject Matter Specialists) อย่างน้อย 3 ท่าน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด

2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.8 นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) ครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า α โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งฉบับนี้ได้ .91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปตามโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามจำนวน 315 ฉบับของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อธิบายและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation S.D.)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยค่าทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม คือ เพศ และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบ คำอธิบาย โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี

(n=315)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม	4.00	.51	มาก	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	3.92	.55	มาก	5
3	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม	3.99	.54	มาก	2
4	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3.92	.54	มาก	4
5	ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.98	.49	มาก	3
ภาพรวม		3.96	.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .051) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

(n=315)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม	4.13	.50	3.94	.50	3.06**	.00
2	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.05	.51	3.85	.55	3.16**	.00
3	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม	4.13	.51	3.92	.54	3.43**	.00
4	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.12	.51	3.83	.54	4.57**	.00
5	ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.14	.46	3.91	.48	4.09**	.00
ภาพรวม		4.12	.43	3.89	.47	4.14**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นนทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน
ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัศึกษานนทบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						f	p
		น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง เชิงนวัตกรรม	3.92	.49	3.98	.53	4.14	.49	5.123**	.006
2	ด้านการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม เชิงนวัตกรรม	3.81	.55	3.92	.54	4.04	.53	4.406*	.013
3	ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร เชิงนวัตกรรม	3.95	.53	3.94	.56	4.08	.52	2.175	.115
4	ด้านการคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	3.86	.53	3.89	.54	4.03	.57	3.049*	.049
5	ด้านการบริหาร ความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม	3.94	.48	4.00	.49	4.01	.49	.601	.549
	ภาพรวม	3.90	.45	3.95	.48	4.06	.47	3.359*	.036

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 / * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n=315)

ที่	ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน						F	P
		เล็กและกลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง เชิงนวัตกรรม	4.51	.61	3.95	.49	3.94	.46	19.48**	.00
2	ด้านการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม เชิงนวัตกรรม	4.38	.62	3.85	.56	3.87	.50	14.03**	.00
3	ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร เชิงนวัตกรรม	4.48	.55	3.96	.52	3.92	.51	16.48**	.00
4	ด้านการคิด สร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.22	.43	3.92	.58	3.88	.54	5.64**	.00
5	ด้านการบริหาร ความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม	4.44	.27	3.95	.54	3.93	.46	17.10**	.00
ภาพรวม		4.40	.36	3.93	.51	3.91	.44	17.73**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยในภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กและกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .36) รองลงมาคือ ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และทั้งภาพรวมและรายด้าน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ ในทุกด้าน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรีตามความคิดเห็นของครู ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี มีเป้าประสงค์ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีการบริหารเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ มีการวิจัย มาพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ยังได้กำหนดกลยุทธ์ให้โรงเรียนในสังกัดนั้นมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมมาใช้ใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน อภิปรายผลได้ดังนี้ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศชายมีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้บริบททางสังคมมีแนวโน้มในการส่งเสริมให้เพศชายมีความเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง และการกล้าเสี่ยงในนวัตกรรมซึ่งมีแนวโน้มว่าเพศชายนั้นมีความกล้า

เสี่ยงมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vecchio & Boatwright (2017) งานวิจัยนี้สรุปว่าเพศชายมีความโน้มเอียงในการรับรู้ตนเองว่าเป็นผู้นำที่มีนวัตกรรมมากกว่า เนื่องจากความมั่นใจและการรับรู้ความสามารถที่สูงกว่าเพศหญิง และ Eagly & Carli (2019) ได้ทำการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยพบว่า เพศชายมักจะมีแนวโน้มในการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ในองค์กร ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งพบว่าภาพรวมรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี นอกจากนี้พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ 5 ถึง 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรมและด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีนั้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานซึ่งส่งผลให้อาจมีมุมมองที่กว้างกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤตติ นิลัทพ์ (2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านครูที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี ส่วนครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งพบว่าภาพรวมรายด้าน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและกลางมีโอกาในการทำงานร่วมกับผู้บริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ซึ่งอาจส่งผลให้เห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงคุณลักษณะของ ความมีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากร ที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจในสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการ สร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของ นักวิชาการทางด้านการศึกษา พบว่าได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิง นวัตกรรม 2) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้าน การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ ผลการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงานและขนาด โรงเรียน ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันออกแบบวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้มีลักษณะเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง เป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและร่วมกันสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยคำนึงถึงทิศทางการศึกษา บริบทของสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว
2. ควรมีการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทีศนา แหมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูริชญา เพ็ญพรหม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

มลฤดี นิลทัพ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2560 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 234-244*

เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

อนุชิต โฉมศรี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากลในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.*

Eagly, A. H. (2019). Gender Differences in Leadership Style and the Influence on Organizational Creativity and Innovation. *Leadership Quarterly*, 101-113.

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

Likert, Renic. (1993). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago : Read Mc Nally.

Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership. from
<https://blog.castle.co/innovative-leadership>

Vecchio, R. P. (2017). The Role of Gender in the Leadership and Innovation
Process: A Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 373-388.

แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

GUIDELINES FOR DEVELOPING VOCATIONAL EDUCATION
MANAGEMENT OF THE DUAL SYSTEM OF THE VOCATIONAL
EDUCATION OFFICE, PRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ภูเบศ คามวัน¹, ชัยยศ เดชสุระ² และ ธีระวัฒน์ มอนโรสง³

Phubedh Khamwan¹, Chaiyos Dechsura² and Teerawat Montaisong³

¹⁻³สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻² Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: phubedh@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ 2) เพื่อนำเสนอแนะแนวทางพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยผสมวิธี โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งได้มาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำความร่วมมือ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหลักสูตร ปัญหาของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

* Received 20 September 2024; Revised 27 September 2024; Accepted 27 October 2024

ระบบทวิภาคีของสถาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดหลักสูตร และ ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ 2) แนวทางมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำแผนการฝึกอาชีพ และจัดการเรียนการสอนการฝึกอาชีพในสาขาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมการจัดการศึกษา การสร้างภาพลักษณ์การเรียนวิชาชีพระบบทวิภาคีด้านโอกาสในการประกอบอาชีพ จัดระบบตรวจสอบความก้าวหน้าและรายงานผลการฝึกอาชีพของผู้ฝึกอาชีพ ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ด้านวิชาการ และความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้และสมรรถนะประจำรายวิชา

คำสำคัญ : อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, การทำความร่วมมือ

Abstract

This research aimed to 1) study the current status and problems of dual vocational education management in educational institutions under the supervision of Phra Nakhon Si Ayutthaya Vocational Education Commission and 2) propose guidelines for the development of dual vocational education management in educational institutions under the supervision of Phra Nakhon Si Ayutthaya Vocational Education Commission. This research was a mixed-methods research, divided into 2 steps: Step 1 was a quantitative research, collecting data using a questionnaire with a reliability value of 0.93. The sample consisted of 175 people, using a simple random sampling method. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Step 2 was a qualitative research, collecting data from 7 key informants, using a

purposive sampling method using an interview form, which was obtained and analyzed in terms of content.

The research results found that 1) The current status of dual vocational education management in educational institutions, overall and in each aspect, had an average value at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest average value was cooperation, and the aspect with the lowest was curriculum management. Problems of dual vocational education management in educational institutions, overall and in each aspect, had an average value at a moderate level. When considering each aspect The aspect with the highest average score is the curriculum management, and the aspect with the lowest score is the teaching and vocational training management. 2) The guidelines promote educational institutions and business establishments to jointly create a vocational training plan and organize teaching and vocational training in vocational fields that meet the needs of the business establishments, create incentives for business establishments to participate in education management, create an image of dual vocational education in terms of career opportunities, organize a system for checking progress and reporting the results of vocational training of vocational trainees, promote the development of learners in terms of academic knowledge and professional skills according to the learning objectives and competencies of each subject.

Keywords : Dual vocational education system, cooperation

บทนำ

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในระดับฝีมือ ระดับวิชาชีพ และระดับเทคโนโลยี ที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาเรียนภาคทฤษฎีในสถานศึกษา และการฝึกปฏิบัติประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566 – 2570) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงมีนโยบายให้ทุกสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี พัฒนากำลังคนโดยมุ่งเน้นผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณภาพด้านความรู้ และด้านทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ พร้อมสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต โดยการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในส่วน of สถานศึกษาอาชีวศึกษานั้นประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล ด้านการจัดการฝึกอาชีพ และด้านกรณีพิเศษ (อิสริยา ออสุวรรณ, 2559) ดังนั้นเพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีมาตรฐานสอดคล้องกับคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เพื่อให้การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีมีคุณภาพ การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นการบริหารจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในเรื่อง 1) การจัดหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดการฝึกอาชีพ 4) การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ มีการจัดแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การวัดผลและการประเมินผล เพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษา

ในระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ สมรรถนะทางวิชาชีพสามารถนำไปปฏิบัติงาน หรือประกอบอาชีพ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อได้เปรียบในด้านการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาด้วยเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีสถานประกอบการงานอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท และมีศักยภาพในการพัฒนาการฝึกวิชาชีพของผู้เรียนสายวิชาชีพได้ หากมีการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการสนใจเข้าร่วมจัดการศึกษาในระบบทวิภาคีโดยเฉพาะการรับนักเรียนฝึกอาชีพในระบบทวิภาคีที่มีกำหนดการฝึกงานถึง 1 ปีการศึกษา แต่ข้อมูลจากการรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งยังไม่สามารถเปิดสอนทวิภาคีได้ครบทุกสาขาวิชา อีกทั้งกระบวนการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในบางสาขาไม่มีความสมบูรณ์ครบตามหลักของการจัดการ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยภายในสถานศึกษาและปัจจัยด้านสถานประกอบการที่ยังไม่มีความพร้อม และอีกทั้งยังไม่มีความเข้าใจในหลักการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี ปรีดาวรรณ พุ่มจำปา(2560) ทำให้ผู้เรียนในระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอัตราส่วนค่อนข้างน้อย ทั้งที่เป็นระบบการเรียนที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานด้านวิชาชีพของสถานประกอบการ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูฝึกหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่จัดการศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูฝึกหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน คนโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทสถานศึกษาที่สังกัดในปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูฝึกหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หากคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามกับครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยนำค่าผลต่างต่ำสุดในแต่ละข้อของรายด้านที่ได้จากการวิเคราะห์เคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหามาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอนในสถานประกอบการ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 โดยนำค่าผลต่างต่ำสุดของแต่ละข้อในรายด้าน ของการศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำมาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนา จำนวน 6 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายรายบุคคล และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สภาพ			ปัญหา			ผลต่าง
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการจัดหลักสูตร	4.09	0.883	มาก	3.32	1.147	ปานกลาง	0.77
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ	4.30	0.910	มาก	3.18	1.260	ปานกลาง	1.12
3. ด้านการทำความร่วมมือ	4.32	0.850	มาก	3.24	1.220	ปานกลาง	1.08
4. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.24	0.890	มาก	3.20	1.900	ปานกลาง	1.04
5. ด้านการนิเทศ	4.29	0.850	มาก	3.20	1.210	ปานกลาง	1.09
6. การวัดและประเมินผล	4.22	0.820	มาก	3.25	1.220	ปานกลาง	0.97
รวม	4.24	0.867	มาก	3.23	1.326	ปานกลาง	0.95

จากตารางที่ 1 สภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำความร่วมมือ ($\bar{x}=4.32$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการจัดหลักสูตร ($\bar{x}=4.09$) ปัญหาของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.23$) เมื่อพิจารณาในรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหลักสูตร ($\bar{x}=3.32$) รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ ($\bar{x}=3.18$)

2) แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลการเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจากผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วน

เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้ง 6 ด้าน และสรุปประเด็น
สำคัญนำเสนอแนวทางเป็นรายชื่อ ในแต่ละด้าน

แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านการ จัดหลักสูตร	ด้านการจัดการ เรียนการสอน และการฝึก อาชีพ	ด้านการทำ ความร่วมมือ	ด้านการ ประชาสัมพันธ์	ด้านการ นิเทศ	ด้านการวัด และ ประเมินผล
สถานศึกษา และสถาน ประกอบการ ร่วมกันจัดทำ แผนการฝึก อาชีพ	จัดการเรียน การสอนการ ฝึกอาชีพใน สาขาวิชาชีพที่ ตรงกับความต้องการของ สถาน ประกอบการ	สร้างแรงจูงใจ ให้สถานประกอบการ เข้าร่วมการจัด การศึกษา สิทธิ ประโยชน์ด้าน ภาษี และ คุณภาพฝีมือ แรงงาน	สร้าง ภาพลักษณ์ การเรียน วิชาชีพระบบ ทวิภาคีด้าน โอกาสในการ ประกอบอาชีพ	จัดระบบ ตรวจสอบ ความก้าวหน้า และรายงานผล การฝึกอาชีพ ของผู้ฝึกอาชีพ	ส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้าน ความรู้ด้าน วิชาการ และ ความสามารถ ด้านทักษะ วิชาชีพ ตาม จุดประสงค์ การเรียนรู้และ สมรรถนะ ประจำ รายวิชา

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบการจัดการศึกษา
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผล สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำความร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดหลักสูตร เมื่อพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำความร่วมมือ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และสถานประกอบการจำนวนมาก หากสถานศึกษาสามารถทำความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีจะช่วยส่งเสริม สนับสนุน ส่งผลให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีทักษะทางวิชาชีพและสามารถนำไปสู่การประกอบอาชีพได้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรโยธิน ราษฎร์เจริญ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรีจากการประเมินผลการใช้กลยุทธ์พบว่าคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้และด้านทักษะ หมวดวิชาชีพมีคุณภาพ

1.2 ปัญหาของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ เมื่อพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัญหาในการดำเนินการด้านการจัดหลักสูตรทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร และความไม่ชัดเจนของหลักสูตร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศรีคำนวล (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูผู้สอนตามลำดับ

ตอนที่ 2 อภิปรายผล แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านการจัดหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร แผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ และแผนการนิเทศของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันกับสถานประกอบการตั้งแต่ประชุมการทำความร่วมมือ(MOU) สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา รวมชมรัตน์ (2558) เรื่อง รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี องค์ประกอบที่ 2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 3. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมี องค์ประกอบที่ 4. การจัดหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพและการฝึกวิชาชีพ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนวิชาชีพและการฝึกวิชาชีพจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะทางวิชาชีพตรงกับสาขาวิชาชีพของสถานประกอบการต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรรัตน์ พิพัฒน์ผล (2557) เรื่อง องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีทั้งหมด 7

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการศึกษา 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การสื่อสารการตลาด 4) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 5) แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 7) การจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3 การทำความร่วมมือ คือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ที่มีสาขาวิชาชีพที่ตรงกับสาขาวิชาชีพตรงตามความต้องการทั้ง 2 ฝ่ายมีคณะกรรมการดำเนินงานในการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนในการฝึกอาชีพโดยการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพล แก้วกาหลง (2557) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร สรุปผลการวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ข้อ 13. แนวทางส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ แนวทางส่งเสริมปัจจัยทางการบริหาร ด้านสถานประกอบการและความร่วมมือ ได้แก่ การคัดเลือกสถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่มีคุณภาพ

2.4 การประชาสัมพันธ์ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาควรที่จะจัดทำการแนะแนวการศึกษาต่อการลงพื้นที่สถานศึกษา และผ่านแพลตฟอร์มสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ทั้งแบบสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพล แก้วกาหลง (2557) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร สรุปผลการวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ข้อ 13. แนวทางส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์การเข้าศึกษาในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งในรูปแบบเอกสาร วิทยูทูปกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์อย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ มีการประสานงานกันระหว่าง

สถานศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างทั่วถึง

2.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการจะต้องกำหนดผู้รับผิดชอบประสานงานในการดำเนินการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ แต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหชาติ สุดเรือง (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการจัดการฝึกอาชีพ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล และด้านการจัดหลักสูตร ตามลำดับ

2.6 การจัดการทดสอบความรู้ระดับชาติ V-Net เป็นการทดสอบเพื่อวัดระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และประเมินผู้เรียนด้านความรู้ ความเข้าใจและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในรายวิชาทฤษฎี เพื่อเชื่อมโยงความรู้ไปสู่ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรโยธิน ราชฤทธิ์เจริญ (2564) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคฉะบือ จากการประเมินผลการใช้กลยุทธ์ พบว่า คุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้และด้านทักษะหมวดวิชาชีพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วย 6 ด้าน มีการดำเนินการด้านการทำความร่วมมือมากที่สุดเนื่องจากมีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

และสถานประกอบการจำนวนมากในด้านความต้องการกำลังแรงงานด้านวิชาชีพ ขณะเดียวปัญหาที่พบในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา คือ ด้านการดำเนินการด้านการจัดหลักสูตรทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร หากสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำหลักสูตรจะทำให้มีความชัดเจนในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการ โดยชี้ให้สถานประกอบการเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.2 มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 เพื่อให้สถานประกอบการมีความเข้าใจที่สอดคล้องกัน

2.3 ดำเนินถึงทุกองค์ประกอบในการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ในภาพรวมด้านนโยบายที่ตอบสนองต่อการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.4 การพัฒนาศักยภาพ ครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ผู้เรียน โดยหลักสูตรอบรมของสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการฝึกอาชีพของสถานประกอบการที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรรรัตน์ พิพัฒน์ผล.(2557). องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่. ใน ปริญญาณีพนธ์ ศษ.ด. การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา รวมชมรัตน์.(2558) รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน ประชุมวิชาการบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ฉัตรชัย พุ่มชูศักดิ์.(2564). รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิพล แก้วกาหลง.(2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร. ใน ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (6 มีนาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ง หน้า 9 – 11.

ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2562 (22 พฤษภาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 130 ง หน้า 3 - 18.

ปรีดาวรรณ พุ่มจำปา.(2560). การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ รายวิชาโปรแกรม MS-Windows, MS-Word, MS-Excel ของวิทยาลัยการอาชีพหันคา. ปีการศึกษา 2549

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. (5 มีนาคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก. หน้า 1 – 25.

ภาตะวัน บุญจิต.(2565). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอสรรพยาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียน
ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562. (25 พฤศจิกายน 2562).
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 289 ง หน้า 1 – 19.
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). แนวทางปฏิบัติการจัดการ
อาชีวศึกษาทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2557. ม.ป.พ.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560 –
2579). กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค
สุทธิรักษ์ ทัศนุตตร.(2564). การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสาร
บริหารการศึกษาบวบัณฑิต, 21(1), 75-82.
อิสริยา ออสุวรรณ.(2559) แนวทางการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนระบบ
ทวิภาคีในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา*

THE APPROACH FOR DEVELOPMENT OF INFORMATION
TECHNOLOGY SYSTEMS FOR BUDGET MANAGEMENT TOWARD
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA

ปวิดา จันทะขาล¹, ภัทรพร หลั่งประยูร² และ ธีระวัฒน์ มอนโธสง²

Pawida Chantakhal¹, Patthaporn Langprayoon² and Teerawat Monthaisong³

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: pattychantakhal@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายงบประมาณ หัวหน้างานงบประมาณ และครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ จำนวน 116 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ผู้บริหาร

* Received 20 September 2024; Revised 24 September 2024; Accepted 24 October 2024

การศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ มีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านส่วนชุดคำสั่ง มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำรายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านส่วนบุคคลกร สถานศึกษามีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในการประมาณการ ทรัพยากรที่จำเป็นและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ สถานศึกษามีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน 21 รายการ ปฏิบัติ ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ มี 7 รายการ เช่น การจัดอบรมให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานบริหารงบประมาณ ด้านที่ 2 ด้านส่วนชุดคำสั่ง มี 7 รายการ เช่น การจัดทำแผนสนับสนุนทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านที่ 3 ด้านส่วนบุคคลกร มี 7 รายการ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยตนเองและจากผู้ที่มีการประสบการณ์มาก่อน

คำสำคัญ : การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารงานงบประมาณ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study problems in using information technology for budget management in educational institutions and 2) to present guidelines for solving problems in using information technology for budget management in educational institutions. The research study consisted of 2 stages. The first stage of the research was to study the problems

of using information technology for budget management of educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya and The sample were 116 participants by Stratified sampling. The research instrument employed in this study was questionnaires and analyzed using statistic statistical methods of frequency, percentage, average and standard deviation. The second stage of the research was to present guidelines for solving problems in using information technology for budget management of educational institutions. The participants were 4 school administrators and 3 school experts chosen by purposive sampling. The data collection tool was a semi-structured Interview using content analysis as the data analysis tool.

The findings of this research were as follows:

1) The problems of using information technology for budget management of educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, are at a high level. The highest mean score of the condition of tools and equipment was found in the using computers for budget monitoring and operating results aspect and the lowest was the using computers to set up school asset system aspect. In terms of the command set using computer programs for disbursement and budget approval was at a high level and the lowest level was the using computer programs for reporting. In terms of personnel for the educational institution has appropriately staff to estimate necessary resources and allocate resources followed by educational institutions have officers or personnel to evaluate the use of funds and performance results was at the highest level and the educational institution has personnel and staff responsible for developing the strategic plan was at lowest level.

2) Guidelines for the use of information technology for budget management of educational institutions consist of 3 parts, 21 items, as follows:

Part 1, there are 7 items of tools and equipment such as, providing personnel training or those who are involved in budget management operations

Part 2, there are 7 items of the command set such as educational institutions should develop computer programs to record data in order to have efficient work that meets the needs and personnel responsible for budget management can perform their duties correctly, accurately and quickly.

Part 3, there are 7 items for personnel such as organizing workshops and study visits with effective budget management schools to apply knowledge to their own budget management.

Keyword : Information technology, budget management, Service Area Office

Phra Nakhon Si Ayutthaya

บทนำ

ในปัจจุบันนวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive technology) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่ต้องเผชิญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน มากมาย ทั้งด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา การใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 18) นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี2562 นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ 3.5 ได้กล่าวว่า ให้ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำ Digital technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้ ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เพราะสถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพและทันสมัย ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือในการบริหารงานของ

สถานศึกษา ซึ่งในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ ดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Technology) เข้ามามีบทบาทอย่างมากกับชีวิตของเราทุกคน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 กล่าวว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และในหมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา มาตรา 67 “รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย” ดังนั้นการ บริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นขอบข่าย ภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปด้วยความ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และ การร่วมมือกันของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการบริหาร จัดการได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562)

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณที่ สถานศึกษาได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้อง ตามระเบียบ ทันเวลาและเหตุการณ์ งบประมาณจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร สถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานสถานศึกษาตามนโยบายหรือเป้าหมายของ สถานศึกษาที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายในการดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (จิรกานต์ กองคำ, 2555: 37)

รูปแบบด้านการบริหารงบประมาณ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ คือ มีการจัดทำและ วิเคราะห์ต้นทุนของกิจกรรมหรือโครงการ จัดทำระบบที่มีคุณภาพเพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับ การเงิน การควบคุมภายใน จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามผล การมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ การรายงานทางการเงินประจำเดือนทุกเดือนต่อผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งมีการจัดส่ง ให้ตรงตามเวลาที่กำหนด อย่างถูกต้องรัดกุม และตรวจสอบได้ (เบญจา ศิริผล, 2557 : 229) ซึ่งการบริหารงบประมาณเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมภายใต้ ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจได้ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนงบประมาณมีส่วนช่วยประกอบการตัดสินใจ ของสถานศึกษาได้ ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารงานใน

สถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณเป็นสำคัญ หากมีการใช้ทรัพยากรอย่างไม่วางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ (เกริกฤทธิ์ พวงสมจิตร, 2555: 11)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาทุกด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาโดยแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในเรื่องนี้ จึงมีการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา จัดหาอุปกรณ์ทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัยและไม่ซับซ้อนให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษา จะต้องศึกษาและพัฒนากลยุทธ์การบริหารด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ พัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในสังกัดเพื่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ สอดคล้องกับกลยุทธ์ตัวชี้วัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกรอบ ระยะเวลาในการดำเนินการ แล้วดำเนินการให้รับกับนโยบาย สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (วรภรณ์ แป้นแจ้ง, และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2561 : 209-216)

สรุปได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต้องนำมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณในปัจจุบัน เพราะสถานศึกษาต้อง บริหารจัดการให้มีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบ และทันสมัย ซึ่งในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ ดิจิทัล เทคโนโลยี (Digital Technology) เข้ามามีบทบาทอย่างมากกับชีวิตของเราทุกคนผู้บริหารจะต้องดูแลงานบริหารงานงบประมาณอย่างใกล้ชิด เพราะหากการจัดระบบการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่ดี จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้แผนการดำเนินงานอื่นๆของสถานศึกษาบรรลุจุดหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักของสถานศึกษาทุกระดับ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา และนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1

ศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 2

นำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 29 โรงเรียน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,221 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานงบประมาณและครูที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ-ครุภัณฑ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 116 คน โดยมีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 116 คน

1.2.2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละสถานศึกษา โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 116 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานงบประมาณและครูที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ-ครุภัณฑ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านงบประมาณ และขนาดของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณ 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ 3) ด้านการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน 4) ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) ด้านการบริหารการเงิน 6) ด้านการบริหารบัญชี 7) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักดังนี้

5 หมายถึง ระดับ สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับ สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับ สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับ สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับ สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารรายงานการวิจัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามตามความเหมาะสม ความชัดเจนของภาษา รูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.1 มีตำแหน่งเป็น ผู้บริหารการศึกษา

3.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษา 5 ปีขึ้นไป

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารการศึกษา มัธยมศึกษา 2 คน ผู้บริหารการศึกษาประถมศึกษา 2 คน ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ 1 คน รวม 5 คน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อความที่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้

คะแนน 0 สำหรับข้อความที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้

คะแนน -1 สำหรับข้อความที่แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ระบุไว้

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยใช้สูตรของโรวินลิสและแฮมเบลตันมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาคือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปคัดเลือกข้อสอบนั้นไว้ใช้ได้แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานงบประมาณและครูที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ-ครุภัณฑ์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30

คนและนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อดำเนินการออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน พร้อมนัดหมายวันและเวลาการรับคืน

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปในระหว่างวันที่ 5 – 11 สิงหาคม พ.ศ. 2567 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 116 ฉบับ

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้าน

งบประมาณ และขนาดของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ที่สมบูรณ์ (Absolute Criteria) บุญชม ศรีสะอาด (2554) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 2 การนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยพิจารณาจากข้อที่มีระดับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินงานการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 7 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็น

1. มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน
2. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
3. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษา 5 ปีขึ้นไป

ประกอบด้วย

1. ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิมกรณ์ ภูโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา
2. นายณพคุณ ลัคนาวีเชียร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. นางขวัญสุดา วงษ์แหยม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. นางกนกรัตน์ เงินเหรียญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางปะอิน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.กฤดีทรัพย์ เชื้อพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
6. สิบเอกจันทร กำภักศร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7. นางปริศนา สุขสุสาสน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์”
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 โดยนำข้อมูลที่มีระดับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านมาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารหนังสือที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้เรียบร้อยตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้สมบูรณ์จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้ได้จริงต่อไป

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน

2. ผู้วิจัยประสานโดยการนัดหมายตารางการสัมภาษณ์นัดหมายวันเวลาสถานที่ที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์และออกไปสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้จำนวน 7 ท่าน พร้อมขออนุญาตทำการบันทึกเสียงระหว่างการจดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 14- 16 กันยายน พ.ศ. 2567

5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยนำรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์เพื่อแยกแยะแนวคิดที่ปรากฏในเนื้อหารายงานการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความเห็นของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายงบประมาณ หัวหน้างานงบประมาณ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ และขนาดของสถานศึกษา จำนวน 116 ฉบับ ได้รับแบบสอบถาม คืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายงบประมาณ หัวหน้างานงบประมาณ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 116 คน พบว่าสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็น

ร้อยละ 48.28 เพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 ตำแหน่งในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายงบประมาณจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 หัวหน้างานงบประมาณ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 63.79 ปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.31 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 5 -10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 11 – 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความเห็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายงบประมาณ หัวหน้างานงบประมาณ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณ ในภาพรวมพบว่าทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่วนชุดคำสั่ง ($\bar{X}$ =4.14) รองลงมาได้แก่ ส่วนบุคลากร ($\bar{X}$ =3.71) และส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ ($\bar{X}$ =3.01) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้าน มาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งได้ แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 3 ด้าน 21 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า มีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ เขมจิรา อยู่เจริญ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ที่ศึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา พบว่าบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านงบประมาณในการประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณ และผลการดำเนินงานในการวิเคราะห์และแปลผลด้านงบประมาณ มีการจัดสรรงบประมาณ รวมไปถึงการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการบริหารงานงบประมาณนั้นให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามสัดส่วน ขนาดและปริมาณ งานในโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหาร ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องมีรับผิดชอบต่องานงบประมาณของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักลงไปสู่ผลผลิต คือตัวนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 ด้านส่วนชุดคำสั่ง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ สอดคล้องกับ อภิญญา ธงไชย (2550) ที่กล่าวว่า การนำโปรแกรม Microsoft Excel มาใช้ในการควบคุมการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณแผ่นดินของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาขั้นตอนและวิธีการเบิกจ่ายเงินการอนุมัติงบประมาณแผ่นดิน การสร้างทะเบียนคุมเงินงบประมาณแผ่นดิน การสร้างแบบรายงานข้อมูลเงินงบประมาณแผ่นดินโดยการนำโปรแกรม Microsoft Excel มาช่วยในการปฏิบัติงานเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน เนื่องจากความซับซ้อนของระบบงบประมาณ โดย เกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ ทำให้ขั้นตอนและ

วิธีการควบคุมเงินงบประมาณเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดที่สอดคล้องกับระบบใหม่ ที่มหาวิทยาลัยนำมาใช้ จึงได้ทำการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการควบคุมการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ แผ่นดินของคณะมนุษยศาสตร์ขึ้น โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการควบคุมเงินงบประมาณแผ่นดินของคณะขึ้นทั้งระบบ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนและวิธีการใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการปฏิบัติงานแทนระบบมือตั้งแต่การสร้างทะเบียนคุมเงินงบประมาณ การบันทึกรายการ การจัดทำรายงานเงินงบประมาณตามรูปแบบที่ต้องใช้งาน จนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ผลจากการศึกษาพบว่า สามารถให้ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนและสอดคล้องตรงกับข้อมูลในระบบงบประมาณ 3 มิติ ของมหาวิทยาลัยกับเพียงใหม่ รวมทั้งยังช่วยให้ระบบการปฏิบัติงานรวดเร็วกว่าการใช้ระบบมือในการปฏิบัติงานจากการศึกษาเอกสาร

1.3 ด้านส่วนบุคคลกร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า สถานศึกษามีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในการประมาณการทรัพยากรที่จำเป็นและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิสุณีย์ ปัญญาตง (2566) ที่ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 22 อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความร่วมมือในการอบรมเรื่องการนำระบบข้อมูลสารสนเทศจัดเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลการวางแผนกลยุทธ์กระบวนการจัดสรรงบประมาณ การประมาณการทรัพยากรที่จำเป็นและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การนำสารสนเทศไปใช้ในการกำหนดประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน/โครงการ และคำนวณต้นทุนกิจกรรมการจัดการและนำสารสนเทศไปใช้ในการจัดเก็บเอกสารจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบการจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลการแบ่งชั้นของการเข้าถึงข้อมูลทางบัญชีทางการเงินการควบคุมแบบศูนย์รวมสำหรับสินทรัพย์สำคัญกับการกระจายอำนาจการควบคุมสินทรัพย์อื่นและการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศการตรวจสอบภายใน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางในการแก้ปัญหา ดังนี้

2.1 แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ การจัดอบรมให้บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานบริหาร

งบประมาณ การส่งเสริมให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานงบประมาณได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การจัดหา และการเปลี่ยนเครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมอายุการใช้งาน การดูแล ซ่อมแซม บำรุง รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ (สาธิตา ชลศิริ, 2558, หน้า 152) ที่ศึกษาการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย/สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุให้มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ การจัดหาบุคลากร เช่น โปรแกรมเมอร์และช่างเทคนิคให้เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามความต้องการของผู้ใช้ ดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งาน จัดหาระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จัดทำแผนพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานอื่นเนื่องจาก การดำเนินงานพัสดุจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ส่วนเครื่องเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นอุปกรณ์ สำคัญในการใช้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ

2.2 แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านส่วนชุดคำสั่ง การจัดทำแผนสนับสนุนทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรม ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับ วิสุนีย์ ปัญญาแดง (2566) ที่ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ 22 อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วิเคราะห์กลยุทธ์ พันธกิจ แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ/กิจกรรม การตรวจสอบและติดตาม ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนกิจกรรม ควรจัดทำทะเบียนและรายงานผลการดำเนินงานตาม ระยะเวลา ควรจัดทำเอกสารทางการเงินทุกประเภทอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ ระเบียบการใช้ สินทรัพย์ ควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็น ระบบ มีการจัดทำโครงการใน

การพัฒนาสถานศึกษาและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการวางแผนร่วมกับผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแทนนักเรียน ในการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง แผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา วิเคราะห์แผนปฏิบัติการประจำปี/แผนพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางในการ บริหารสถานศึกษาและบริหารงบประมาณตามที่ สถานศึกษาได้รับ และประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันวางแผน งบประมาณของสถานศึกษา, วิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม เพื่อดำเนินการคำนวณหาต้นทุนที่ถูกต้อง และจัดทำ ระบบ ฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของต้นทุนกิจกรรม รายการการใช้งบประมาณและทุก กิจกรรมต้องมีการ สรุบบิจกรรมในการดำเนินงานเพื่อรายงานเป็นผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาและรายงานผลการดำเนินงานต่อ ผู้บริหาร มีการศึกษาระเบียบของ กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และจัดทำ ทะเบียนคุม แยกประเภทให้ถูกต้อง และรายงานผลการดำเนินงาน ใช้ระบบสารสนเทศในการเก็บข้อมูล และจัดซื้อ จัดจ้างอย่างเป็นระบบ โดยมีเจ้าหน้าที่พัสดุในการดำเนินการ โดยมีการควบคุมการ ดำเนินงานจากฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ มีการบริหารจัดการการจัดเก็บและการ ตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งรายงานข้อมูล ผลการเบิกจ่าย โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลของสินทรัพย์ และจัดทำ ทะเบียนคุมสินทรัพย์ และจัดทำระเบียบการใช้สินทรัพย์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษา กระจายความเสี่ยงในการบริหารจัดการเมื่อมีการกระจายอำนาจในการควบคุมจะ ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จัดทำแผนกำกับตรวจสอบ ติดตาม และป้องกัน ความเสี่ยงต่าง ๆ จัดทำรายงาน การดำเนินงาน เพื่อรายงานผลต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานต้น สังกัด ตรวจสอบและประเมินการควบคุมภายในของ สถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

2.3 แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านส่วน บุคลากร การจัดให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงบประมาณได้เข้ารับการ อบรมเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานงบประมาณ การจัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและ การศึกษาดูงานกับโรงเรียนที่มีการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานด้วยตนเองและจากผู้ที่มิประสบความสำเร็จมาก่อน สอดคล้องกับ (กรีธาพล แสนคำ, 2561 : 550) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน งบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า

ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ควรมีการบันทึกข้อมูลสารสนเทศที่ดินและสิ่งก่อสร้างในระบบคอมพิวเตอร์ให้ครบถ้วนตามข้อมูลที่เป็นจริงของสถานศึกษา มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานการใช้โปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณจึงต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรมีการดูแลด้านส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์โดยการดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่างๆให้มีความสมบูรณ์ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา

1.2 สถานศึกษาควรมีการดำเนินการด้านชุดคำสั่งด้วยการจัดทำแผนสนับสนุนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้ปฏิบัติงานบริหารงบประมาณควรมีการศึกษาหาความรู้ ด้วยการเข้ารับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรมีศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กรีฑาพล แสนคำ. (2561). ปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. ในวิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกริกฤทธิ์ พวงสมจิตร. (2555). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เข็มจิรา อยู่เจริญ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จิรกานต์ กองคำ.(2555). การดำเนินการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในเครือข่ายสายเหนือสัมพันธ์เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เบญจา ศิริผล. (2557). รูปแบบการบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารณณ์ แป้นแจ้,และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 9(2), 209-216.
- วิสุนีย์ ปัญญาตง. (2566).การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22. จังหวัดแม่ฮ่องสอน. ใน วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- สาธิตา ชลศิริ. (2558). การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการคลังและพัสดุในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย/สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ, 8(1), 145-153.

อภิญญา ชงไชย. (2550). การวิเคราะห์และพัฒนาระเบียบควบคุมภูมิภาการเงิน
งบประมาณแผ่นดิน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ใน การค้นคว้าอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน

โรงเรียนมัธยมสมบุญสงฆ์ ไชยะบุลี*

AN APPLICATION OF THE IDDHIPADA FOR STUDENT LEARNING IN SAYABOULY BUDDHIST SECONDARY SCHOOL

พระบัวใส วงศ์จันทร์หา¹, สุวิญ รักษ์ตย์² และ พระมหาวิโรจน์ กุดตวิโร³

Phra Buasai Vongchantha¹, Suvin Ruksat² and PhramahaViroj Guttaviro³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻³Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: buasaichayawanno@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของนักเรียนที่มี อายุ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้น ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมัธยมสมบุญสงฆ์ ไชยะบุลี การวิจัยเชิงปริมาณมีแบบสัมภาษณ์ประกอบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ จำนวน 5 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test F–test วิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธีการของ Scheffe ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎี

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมัธยมสมบุญสงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ($\bar{X} = 3.83$) ส่วน วิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$)

* Received 13 September 2024; Revised 25 September 2024; Accepted 28 October 2024

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน ที่มี อายุ ระดับชั้นและเกรดเฉลี่ย ต่างกัน พบว่า อายุและระดับชั้น ต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูผู้สอนมีความวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยเพื่อสร้างความสนใจให้นักเรียนมีความพอใจ ควรส่งเสริมให้มีความรู้สึกลึกซึ้งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียน และครูผู้สอนควรพิจารณาใคร่ครวญ ดำเนินตามหลักสูตรและน่านวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน

คำสำคัญ : หลักอิทธิบาท 4, การเรียนของนักเรียน

Abstract

This research aimed to 1) study the application of the Four Bases of Iddhipada, 2) compare the application of the Four Bases of Iddhipada among students with different ages, grade points, and grade levels, and 3) study the recommendations on the application of the Four Bases of Iddhipada in the learning of students at Sampoom Songkla School, Chaiyaburi. The quantitative research used an interview form. The sample group consisted of 132 people. The key data from the interviews were 5 people/person. The instrument used was a questionnaire/interview form. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's method of analysis of differences. The qualitative data used theoretical content analysis.

The results of the study were found that:

1. The results of the analysis of the level of application of the four bases of influence in the learning of students at Chaiyaburi Samphanthawong School were at a high level overall ($\bar{X} = 3.84$). When considering each aspect, it was found that the aspect of chanda had the highest mean ($\bar{X} = 3.89$),

followed by the aspect of viriya and citta ($\bar{X} = 3.83$), while the aspect of vimangsa had the lowest mean ($\bar{X} = 3.81$).

2. The results of the comparison of the level of application of the four powers in the learning of students with different ages, grade levels and grade averages found that the age and grade levels were different overall at a level of .001 and the students with different grade averages were different overall at a level of .05.

3 . Suggestions regarding the application of the four powers in students' learning found that teachers should plan the teaching and learning to be up-to-date in order to create interest and satisfaction for students. They should encourage students to not be discouraged by any obstacles and encourage students to analyze the causes of learning problems. Teachers should consider and follow the curriculum and bring in new innovations to help in teaching and learning.

Keywords: Iddhipada, Student learning

บทนำ

สถาบันการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ ทางด้านความคิด ต่อความเข้าใจ ในทฤษฎีของการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่อการส่งเสริมทัศนคติในการปฏิบัติตน เพื่อ การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นการปูรากฐานบุคคลในองค์กร ตั้งแต่ระดับปฐมวัย โรงเรียน มัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยบุรี สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอีกสถาบันหนึ่งที่มี วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความรู้ให้นักเรียน เพื่อให้มีศักยภาพที่ดีอันเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม จากการศึกษา ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสว่า “บุคคลผู้มีความอดกลั้นต่อการฝึก ย่อมถือ ว่าเป็นผู้ประเสริฐที่สุด” (ขุ.ธ.17/321/133)

โดยเจตนาการก่อตั้งโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยบุรี สปป.ลาว มีแนวคิดในการ ก่อตั้งเพื่อเสริมพัฒนาบุคคลกร ในเขตพื้นที่และใกล้เคียง ที่มีความสนใจการศึกษา ตามระบบ ข้อกำหนดขององค์การพระพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว (อ.พ.ศ) ที่เป็นสถาบันสูงสุดของการ บริหารงานคณะสงฆ์ลาว ที่มองเห็นถึงประโยชน์ต่อการช่วยเหลือของพระภิกษุสามเณร ด้วย

การใช้การศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับองค์ความรู้ของตนเอง ด้วยการปฏิบัติตน ให้เท่าทันตามบริสังคม ในอบรมเพื่อประโยชน์ในอนาคตของนักเรียน โดยมีฐานคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นของแนวทางการวางแผนระบบการศึกษา (อง.จตุก 21/133/202)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสงฆ์ลาวมีการคัดกรองบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ คือ ตรงตามความถนัดหรือตำแหน่งที่ต้องการ มีความเป็นนักวิชาการที่เหมาะสมรวมถึงพฤติกรรม ความรู้รอบตัว ความสามารถพิเศษ ที่สำคัญคือ เป็นผู้มีความประพฤติดี เพื่อเพื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีการผูกมิตรไมตรีที่ดีการเข้ากับสังคม บุคลากรและงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ ในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนลงสู่สถานศึกษาอย่างทันทีส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบ ประกันคุณภาพการปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ที่ดีเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องประกอบกับการบริหารงานวิชาการจะต้องมีแนวทางในการ บริหารความเสี่ยงในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมสมบูรณสงฆ์ ไชยบุรี สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีผู้สนใจในการเข้ารับการศึกษามากอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นรูปแบบการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการศึกษาทางสามัญและพระปริยัติธรรม แต่สภาพปัญหาในปัจจุบันทางโรงเรียนยังมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมการเรียนการสอนตลอดจนเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นักเรียนยังทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้เกิดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศและสื่อต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และทักษะด้านชีวิตและอาชีพ มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวมีเป้าหมายของชีวิตและความมุ่งมั่น เข้าใจสังคมและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (นิรดา เวชญาลักษณ์, 2561 : 58) หลักอิทธิบาท 4 คือ 1. ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ และฝึกฝนในการเรียนอยู่เสมอ 2. วิริยะ ความเพียรพยายาม ความอดุสาหะ และมานะบากบั่น 3. จิตตะ การเอาใจใส่ และให้ใจจดจ่ออยู่กับอยู่กับสิ่งที่ทำ มีสมาธินั่นคงอยู่กับการเรียนของตน ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ และเรียนด้วยความตั้งใจ 4. วิมังสา การสอบสวน ไตร่ตรอง และพิจารณาตรวจสอบในสิ่งที่กำลังทำนั้น ๆ และรู้จักคิดแก้ไขปรับปรุง ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (ปิ่น มุทุกันต์, 2539 : 10) ใน การปฏิบัติตนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณสงฆ์ ไชยบุรี สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญยิ่งเป็นธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรง

ตรัสเอาไว้เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ แขวงไชยะบุรี สปป.ลาว สมควรยิ่งที่จะนำเอาหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี” เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพ มีความฝึกฝน มีความพากเพียร มีจิตใจจดจ่อ ใช้สติปัญญาพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลในการเรียนของตนจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายสมดังประสงค์เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการที่วางข้อกำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ต่อการปฏิบัติให้มีศักยภาพที่ดี ต่อการศึกษา และรวมศึกษาการเสริมสร้างทัศนคติของนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี ที่มี อายุ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้น ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรีแตกต่างกัน
2. นักเรียนที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรีแตกต่างกัน
3. นักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี” ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) มีการสัมภาษณ์ประกอบในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 200 รูป โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สงศรี ชมพูนุท, 2559 : 113) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 รูป, รองผู้อำนวยการฝ่าย 4 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

การสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความครอบคลุมตามขอบข่ายของเนื้อหาโดยการหาดัชนี IOC ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้อตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสัมภาษณ์กับจุดประสงค์โดยใช้สูตร CVI (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 208 - 209) เพื่อหาผลรวมของคะแนน ในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าข้อใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

กระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอแจ้งความประสงค์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนากรกสิกรไทย จำนวน 132 ชุด ด้วยตนเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลภายใน 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามกลับมาทุกชุด ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ตามตัวแปร อายุ เกรดเฉลี่ย และระดับชั้น โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ONEWAY ANOVA ใช้วิธีของ Scheffe (Post Hoc) เมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่ ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คำนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) วิเคราะห์เชิงทฤษฎี ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบสังเคราะห์ และบูรณาการผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอโดยวิธีพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
12 - 15 ปี (มัธยมต้น)	64	48.48
16 - 20 ปี (มัธยมปลาย)	68	51.52
ระดับชั้น		
มัธยมศึกษาปีที่ 1	24	18.18
มัธยมศึกษาปีที่ 2	21	15.91
มัธยมศึกษาปีที่ 3	18	13.64
มัธยมศึกษาปีที่ 4	18	13.64
มัธยมศึกษาปีที่ 5	18	13.64
มัธยมศึกษาปีที่ 6	17	12.88
มัธยมศึกษาปีที่ 7	16	12.12
เกรดเฉลี่ย		
1.50-2.50	40	30.30
2.51-3.50	62	46.97

3.51 ขึ้นไป	30	22.73
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 16 - 20 ปี (มัธยมปลาย) มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 จำแนกตามระดับชั้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีจำนวนมากที่สุด 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 อยู่ในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3, 4 และ 5 มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 อยู่ในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.88 และอยู่ในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 7 มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 จำแนกตามเกรดเฉลี่ย ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยระดับ 2.51-3.50 มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 เกรดเฉลี่ยระดับ 1.50-2.50 มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และเกรดเฉลี่ยระดับ 3.51 ขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี

หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านฉันทะ (มีความพอใจในการเรียน)	3.89	0.56	มาก
ด้านวิริยะ (มีความเพียรในการเรียน)	3.83	0.62	มาก
ด้านจิตตะ (มีความเอาใจใส่ในการเรียน)	3.83	0.62	มาก
วิมังสา (ความพิจารณาไตร่ตรองในการเรียน)	3.81	0.60	มาก
รวม	3.84	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ (มีความพอใจในการเรียน)มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.89) รองลงมาคือด้านวิริยะ (มีความเพียรในการเรียน) และด้านจิตตะ (มีความเอาใจใส่ในการเรียน) ($\bar{X}$ = 3.83) ส่วนวิมังสา (ความพิจารณาไตร่ตรองในการเรียน) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.81)

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ที่มี อายุ ระดับชั้นและเกรดเฉลี่ย ต่างกัน พบว่านักเรียนที่มีอายุและระดับชั้น ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี พบว่า ครูผู้สอนมีควรวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยเพื่อสร้างความสนใจให้นักเรียนมีความพอใจในการเรียนการสอน อยากที่จะเรียนในรายวิชา สนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ควรส่งเสริมนักเรียนด้านการปฏิบัติกิจกรรมโดยจัดฝึกอบรมนักเรียน ให้ความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการทำกิจกรรมหรืองานที่มอบหมายให้สำเร็จลงโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนมีองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียน และครูผู้สอนสมควรพิจารณาใคร่ครวญดำเนินตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษารวมทั้งมีการนำเอาหลักธรรม และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดพัฒนาการในการเรียนรู้

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่าการประยุกต์ใช้การจัดการเรียนการสอนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยใช้อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายในและภายนอกของนักเรียนไปพร้อม ๆ กัน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครูจึงพยายามส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามในทุกด้าน ส่วน

นักเรียนก็พยายามตอบสนองเจตนาที่ดีของผู้บริหารและครูด้วยการ เรียนให้ดีที่สุด การเน้นพัฒนาให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ไม่ว่าจะเป็นการเล่น การเรียน และสติปัญญา ซึ่งเมื่อนักเรียนมีประสบการณ์ตรงต่อสิ่งที่เขาเรียนรู้ก็จะเกิดการจดจำได้ดียิ่งกว่าการท่องจำจากหนังสือหรือคำบอกของผู้ใหญ่ เมื่อนักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่ตนเองมีประสบการณ์ในมิติต่าง ๆ ครูผู้สอนเสริมความเข้าใจให้แก่เด็กก็จะสามารถคิดพิจารณาอย่างใคร่ครวญด้วยตนเองได้ นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการคิดการตัดสินใจ ตลอดจนการกระทำและการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระจักร จกกวโร (เหมือนปน)** (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายขออยู่ในระดับมากทุกขอ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรทัศน์ หวังวรวิมลกุล** (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การปลูกฝังคุณธรรมตามหลักอิทธิบาทสี่ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน โรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมตามหลักอิทธิบาทสี่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ วิมังสา การใช้ปัญญาในการทำงาน รองลงมาคือ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร และจิตตะ ความเอาใจใส่ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **พระอาจารย์เปียน อธิธิยศ** (เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพันกับโรงเรียน กิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้และเข้าใจในการเรียนรู้ของนักเรียนที่พร้อมไปด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจรักในการเรียนรู้ ความพอใจใคร่ในงานที่ทาตลอดไป วิธีการทำให้เกิดความพอใจในการเรียนรู้ก็คือ ความเอาใจใส่ในงานที่ทาที่รับผิดชอบก็พอใจที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงต่อไป วิริยะ คือ ความอดุสาหะ พากเพียรในการทำงานในการเล่าเรียนของนักเรียนให้สำเร็จได้ จิตตะ คือความมีใจเป็นสมาธิ มีใจจดจ่อ คอยเอาใจใส่ดูแลในการศึกษาเล่าเรียนและกิจการงานหรืออาชีพที่ตนกระทำอยู่เสมอ ทำให้การเรียนประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น และ วิมังสา คือ มีสติปัญญาคอยสอดส่อง คอยพิจารณาเหตุ

สังเกตผล และคอยพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนรู้ และการทำงาน การประกอบอาชีพของตนให้เป็นไปด้วยดี ย่อมบรรลุความสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ที่มี อายุ ระดับชั้นและเกรดเฉลี่ย ต่างกัน ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ที่มี อายุ ระดับชั้นและเกรดเฉลี่ย ต่างกัน พบว่า นักเรียนที่มีอายุ และระดับชั้น ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนของโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ช่วงอายุ วัย ประสบการณ์ของนักเรียนแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดการแยกแยะวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเจริญ บุญทศ, ดร. และ ดร.ลัดดาวัลย์ คงทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียนโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดงาน กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตกลุ่ม 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนรู้ รายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียนโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตกลุ่ม 3 จำแนกตามระดับชั้น พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนรายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียนโดยส่วนรวมและราย ด้านทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) และด้านวิริยะ(ความเพียร) นักเรียนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ดังนี้

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอทิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ พบว่า ครูผู้สอนมีควรวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยเพื่อสร้างความสนใจให้นักเรียนมีความพอใจในการเรียนการสอน อยากที่จะเรียนในรายวิชา สนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ควรส่งเสริมนักเรียนด้านการปฏิบัติ

กิจกรรมโดยจัดฝึกอบรมนักเรียน ให้ความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการทำกิจกรรมหรืองานที่มอบหมายให้สำเร็จลงโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนมีองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียน และครูผู้สอนมีควรพิจารณาใคร่ครวญดำเนินตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษารวมทั้งมีการนำเอาหลักธรรม และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดพัฒนาการในการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระจักร จกกวโร (เหมือนปน)** (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ครูผู้สอนมีควรปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชน และแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้นักเรียน ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้นักเรียนฝึกสติ รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านพฤติกรรม ความคิด สติปัญญา เพราะจะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เกิดประสิทธิผลในการนำมาปรับใช้กับนักเรียนมากขึ้น และแสดง ความสามารถที่ได้เรียนในสิ่งที่ชอบ และสนใจ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน โดยถือว่าเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้เรียนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนได้ ทำให้นักเรียนมีความรู้สึกรู้สึกมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหมั่นแสวงหาเพิ่มเติมความรู้โดยไม่ยอมอยู่เฉยนิ่งหาความสำเร็จในการเรียน โดยไม่เลิกละกลางคัน พิจารณาหาข้อบกพร่องของการเรียน สนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความขยันหรือความเพียร ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพันกับโรงเรียน กิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้และเข้าใจในการเรียนรู้ของนักเรียนที่พร้อมไปด้วย โดย

กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเกิดประโยชน์แก่ครูผู้สอนและนักเรียนให้นักเรียนเกิดความพอใจ (ฉันทะ) ความเพียร (วิริยะ) ความเอาใจใส่ (จิตตะ) ไม่ปล่อยวางธุระทบทวนอยู่เสมอ (วิมังสา) พิจารณาใคร่ครวญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบทั้งกระบวนการหลักธรรมอภิปาธธรรม

ด้านฉันทะ (มีความพอใจในการเรียน) การเสริมแรงเชิงบวก นำสถานการณ์ที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของนักเรียนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีใจรักในสิ่งที่จะเรียนหรือเนื้อหาที่ได้ศึกษาค้นคว้า มีความตั้งใจต่อสิ่งนั้น ๆ พัฒนาการจัดการเรียนของนักเรียน โดยให้คำนึงถึงผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้ ครูควรได้รับการประเมินผลการจัดการเรียนรู้และนำผลประเมินไปพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่อง สร้างความพอใจรักใคร่ในการเรียน สร้างความพอใจรักใคร่ในการเรียน ทำให้นักเรียนเกิดฉันทะความรักในการเรียน

ด้านวิริยะ (มีความเพียรในการเรียน) ส่งเสริมให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นอดทนในการทำงาน และทำกิจกรรมโดยไม่ย่อท้อ โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเพียรพยายามในสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำ ส่งเสริมความมุ่งมั่นพากเพียรในการเรียน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาใด ๆ และมีความตั้งใจเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายไปได้ด้วยดี สร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และสร้างแรงบันดาลใจมุ่งมั่นทุ่มเทจึงจะบรรลุเป้าหมาย

ด้านจิตตะ (มีความเอาใจใส่ในการเรียน) การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้เทคโนโลยี แอปพลิเคชัน แล้วเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย จะส่งผลให้นักเรียนทำงานได้อย่างเป็นระบบระเบียบ รู้จักคิดรู้จักทำ ตั้งใจรับรู้ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ในภาคหน้า โดยจัดการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้โดยการผลิตสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชาที่จะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เสริมกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านวิมังสา (ความพิจารณาไตร่ตรองในการเรียน) โดยส่งเสริมให้นักเรียนให้มีการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล ในสิ่งที่คิด สิ่งที่ทำรวมถึงผลเสีย และการแก้ปัญหาต่อไป ทบทวนไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ ที่ได้คิด ที่ได้ทำว่ามีผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ฝึกให้นักเรียนนำประสบการณ์จริงมาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปทดสอบนักเรียน ก่อนเรียน-หลังเรียน ในเวลา นอกเหนือจากเวลาเรียนในห้องเรียนจะหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากวิชาที่ตนเองเรียน และพยายามปรับปรุงการเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พิจารณาให้เป็นขั้นเป็นตอน หากพบปัญหาที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต้องปรึกษาอาจารย์ผู้สอน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอภิปาธ 4 ในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยเพื่อสร้างความสนใจให้นักเรียนมีความพอใจในการเรียนการสอน อยากที่จะเรียนในรายวิชา สนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนและแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่หลากหลาย และแสดงความสามารถที่ได้เรียนในสิ่งที่ชอบ และสนใจ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

3. ผู้บริหารต้องวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียน

4. ควรมีแผนงบประมาณด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกในการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องพยายามใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความน่าสนใจและทันสมัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน

5. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการนำหลักหัวใจนักปราชญ์ในพุทธศาสนาไปใช้ในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี

2. ควรศึกษาวิจัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี

3. ควรศึกษาวิจัยแนวโน้มการจัดการเรียนรู้ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สงฆ์ ไชยะบุลี

เอกสารอ้างอิง

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2561). หลักการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่น มุกขนันต์. (2539). ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: มงคลสาร
- พระเจริญ บุญทศ,ดร. และ ดร.ลัดดาวัลย์ คงทอง. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียน โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดงาน กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตกลุ่ม 3. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจักร จกกวโร (เหมือนปน). (2564). การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. ใน ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา. มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525 ค). พระสูตรและอรรถกถาแปล อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต เล่มที่ 2 ภาคที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วรทัศน์ หวังวรวิสุทกุล. (2565). การปลูกฝังคุณธรรมตามหลักอิทธิบาทสี่ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน โรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 5(3).
- สงศรี ชมพวงค์. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. นครศรีธรรมราช: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนฟาโอ นครหลวงพระบาง*

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPLES OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์¹ และ พระมหาชนบ สหายปณญ²

Phra BuaLaine Phoummalaisit¹ and Phramaha Khanob Sahayapany ²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: buasaichayawanno@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนฟาโอ นครหลวงพระบาง การวิจัยเชิงปริมาณมีแบบสัมภาษณ์ประกอบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test F-test วิเคราะห์ความแตกต่าง ด้วยวิธีการของ Scheffe ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎี

* Received 13 September 2024; Revised 25 September 2024; Accepted 28 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ด้านอัมมัญญุตามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านอัตถัญญุตามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$)

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล พบว่า ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ควรทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กร ทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : หลักสัปปุริสธรรม 7, การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research aimed to 1) study the application of the 7 Sappurisadhammas in personnel management, 2) to compare the application of the 7 Sappurisadhammas in personnel management among students with different gender, age, education level, working experience, and job positions, and 3) to study recommendations on the application of the 7 Sappurisadhammas in personnel management at Pha-O School, Luang Prabang. The quantitative research used an interview form with a sample of 100 participants and 5 key informants from the interviews. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's method of analysis of differences. The qualitative data used theoretical content analysis

The results of the study were found that:

1. The results of the analysis of the application of the principles of the 7 Sappurisadhammas in personnel management at Pha-O School, Luang Prabang, were at a high level overall ($\bar{X} = 3.85$) When considering each aspect, it was found that the aspect of Dhammaññuta, had the highest mean ($\bar{X} = 3.95$) followed by the aspect of Atthanñuta ($\bar{X} = 3.89$) and the aspect of Pukkalanñuta, had the lowest mean ($\bar{X} = 3.76$)

2. The results of the comparison of the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management at Pha-O School, Luang Prabang, found that personnel of different genders were significantly different overall at the .001 level. Different ages were significantly different at the .01 level. Different education levels, work experience, and positions were not significantly different at the .05 level.

3. Suggestions on the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management at Pha O School, Luang Prabang, found that personnel management should be planned systematically, operations should be checked to be consistent with the set goals, activities that support self-development to increase knowledge should be promoted, work should be done by prioritizing the problems that occur, understanding the context and problems in the organization, and understanding the differences of each individual in order for personnel management to be effective.

Keywords: Sappurisadhamma principles, Personnel management

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญใน การสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อ การแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง

ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 1) ในการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนโยบายนโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของบุคลากรในทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังคงพบว่ามีจุดอ่อนด้านบุคลากรของสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลายวิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ด้วยภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการศึกษาไหลดลงเนื่องจากภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ), 2560 : 27) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

หลักธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน ครองงานที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือหลักสัปปริสธรรม

ซึ่งเป็นธรรมชาติของผู้นำ ธรรมชาติของคนดี โดยยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน ย่อม ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเมื่อบุคคลรู้หลักการ รู้ความมุ่งหมายในการดำเนินการ ต่าง ๆ อีกทั้งรู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล รู้จักหน้าที่ของตน รู้จัก กาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้นำจะสามารถบริหารงานได้อย่าง จะ เห็นได้ว่าคุณภาพของสถานศึกษาไม่ได้วัดกันที่ความสำเร็จของงานสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว และผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะทำให้งานสำเร็จได้ จำต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย มีการช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง เพื่อใช้เป็นแนวทางที่เป็น ประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องจะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรทุก คนในสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิด กระบวนการทางความคิดทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบางที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

2. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

3. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

4. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีอายุงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

5. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ประกอบในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอ จำนวน 100 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สงศรี ชมพูนวรงค์, 2559 : 113) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครู จำนวน 5 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

การสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง และแบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความครอบคลุมตามขอบข่ายของเนื้อหาโดยการหาดัชนี IOC ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้อตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสัมภาษณ์กับจุดประสงค์โดยใช้สูตร CVI (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 208 - 209) เพื่อหาผลรวมของคะแนน ในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าข้อใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

กระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอแจ้งความประสงค์ต่อผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำนวน 100 ชุด ด้วยตนเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลภายใน 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามกลับมาทุกชุด ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ตามตัวแปร เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ONEWAY ANOVA ใช้วิธีของ Scheffe (Post Hoc) เมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่ ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คำนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) วิเคราะห์เชิงทฤษฎี ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบ สังเคราะห์ และบูรณาการผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอโดยวิธีพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	41.00
หญิง	59	59.00
อายุ		
18 – 30 ปี	19	19.00
31 – 40 ปี	28	28.00
41 – 50 ปี	30	30.00
51 ปีขึ้นไป	23	23.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	29.00
ปริญญาตรี	60	60.00
สูงกว่าปริญญาตรี	11	11.00
อายุงาน		
0 - 5 ปี	32	32.00
6 - 10 ปี	38	38.00
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	30	30.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร/หัวหน้า	23	23.00
ฝ่าย	77	77.00
บุคลากรการศึกษา		
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือมี อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และมีอายุ 18 – 30 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

เมื่อจำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งบุคลากรการศึกษา มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 และมีตำแหน่ง ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	3.95	0.57	มาก
ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล	3.89	0.65	มาก
ด้านอัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน	3.88	0.65	มาก
ด้านมัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.83	0.66	มาก
ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.80	0.70	มาก
ด้านปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.82	0.62	มาก
ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.76	0.45	มาก
รวม	3.85	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญุตตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตตา เป็นผู้รู้จักผล ($\bar{X} = 3.89$) ส่วน ด้านปุคคลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การ ประเมินงาน ควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและ ตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่ สนับสนุนการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ควร ทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลักดัน ให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจบริบทและ ปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน และ ควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงาน บุคคลมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระชนพลา ญะจุโธ (2564)** ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานเชิงบูรณาการตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูพิศาล ปริยัตยานุกูล (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **เอี้ยว ลัดตะนะ (เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567)** ให้สัมภาษณ์ว่า หลักสัปปุริสธรรม คือ ความเป็นผู้รู้เหตุ รู้จักหลักการหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้หน้าที่รู้ประโยชน์ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ตัวตนทำหน้าที่อะไร หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงาน บุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อภิปราย ได้ว่า เพราะพฤติกรรมความเป็นอยู่ของสังคมไทยนั้น แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนไปแต่โดย ส่วนใหญ่ประชาชนคนไทยเพศหญิง มีความละเอียดอ่อนประณีตและมีความใกล้ชิดกับวัด มากกว่าเพศชาย การจัดกิจกรรมใด ๆ ที่ทางวัดจัดขึ้น เช่น การสวดมนต์ทำวัตรเช้า-เย็น หรือ แม้แต่วันพระหรือวันธรรมสวนะก็ยังมีจำนวนเพศหญิงเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าเพศชาย ทำให้ เพศหญิงมีโอกาสเห็นมีความเข้าใจในหลักธรรมมากกว่าเพศชาย ดังนั้นทัศนคติของบุคลากร โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีเพศต่างกัน และบุคลากรโรงเรียนผาโอ ช่วงอายุและ ประสบการณ์ในการทำงานของคนเราจะมีผลต่อการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยในองค์กรที่มี ย่อมระบบระเบียบขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนและผิดพลาดไม่ได้ทำให้ช่วงอายุที่ต่างย่อม มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต้องมองหาเหตุที่เกิดปัญหาอย่างแท้จริงว่าปัญหาคืออะไร มีอะไรที่เป็นต้นเหตุ แยกแยะปัญหา ทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางแก้ไขด้วยเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน

ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานก่อนเริ่มงาน วิเคราะห์ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงาน และแรงจูงใจและมีความรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำ

ด้านอัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการจัดเตรียมคน ให้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางคุณภาพของการศึกษา เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจให้ทุกคนมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือ

ด้านมัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียนผู้บริหารจัดระบบและกลไกการจัดทำนโยบายและแผนงบประมาณ อย่างเหมาะสม คำนึงและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่ม

ประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล การบริหารเวลาในการทำงานต้องจัดลำดับเรื่องที่จะสื่อสารโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเร่งด่วนก่อน เพื่อให้การจัดการเกิดได้รวดเร็วและเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้ทันตามกำหนดการ ไม่ให้เกิดความล่าช้า ปรับเปลี่ยนการทำงานตามนโยบาย ทำงานในส่วนเร่งด่วนก่อน ไม่ยึดติดรูปแบบการทำงานเดิมผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

ด้านปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท การเข้าใจบริบทของปัญหาต้องหาสาเหตุแห่งปัญหานั้น คิดวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาว่าสิ่งไหนเป็นปัญหาหลักและสิ่งไหนเป็นปัญหารอง และหาทางแก้ไขให้ตรงจุด โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแก้ปัญหา การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลให้เกียรติต่อผู้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านั้นให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมู่คณะ และสังคม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม ส่งผลให้การจัดการเกิดขึ้นรวดเร็วเหมาะสม อีกทั้ง การรู้จักลักษณะบุคคลของแต่ละคนที่ทำงานด้วย ให้เกียรติกัน เคารพและอ่อนน้อมต่อกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหา การ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน และควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็น
3. การบริหารสถานศึกษาด้านงานบุคคล ผู้บริหารต้องวางแผนงานบุคลากรทำงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสรรหาคูลากร เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ที่ขาดแคลน ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมอย่างเหมาะสมและทันสมัย โดยการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร
4. ควรมีแผนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม หรือสัดส่วนที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อการส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะต้องเกิดจากความต้องการของตัวบุคลากรเอง เพื่อประโยชน์ในการนำมาถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตน

5. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง
2. ควรศึกษาวิจัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง
3. ควรศึกษาวิจัยแนวโน้มการบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560 ข). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ใน พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พธ.ด. พุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย. (2525 ค). พระสูตรและอรรถกถาแปล อังคุตตรนิกาย ปุญจกนิบาต เล่ม
ที่ 2 ภาคที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุ
วีริยาสาส์น.

สงศรี ชมพวงค์. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. นครศรีธรรมราช: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8*

THE DEVELOPMENT OF ONLINE LESSONS ON USING
INTERNET FOR MATTHAYOMSUKSA 4 PHRAPARIYATTHAMMA
SCHOOL DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION, REGION 8

พนิตพิชาภัตต์ พินทะภูวงศ์¹ และ นภาพรณ ัญญา²

Panitpichapat Phinthapuwong¹ and Napaporn Thanya²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻²Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: Panitpichapass@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพการสอนบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 กำหนดเกณฑ์ผ่านไว้ที่ (80/80) 2) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนจากบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการเลือกเจาะจง จำนวน 45 รูป เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (E1/E2) เท่ากับ 86.68/82.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 2) ผลการ

* Received 9 September 2024; Revised 26 September 2024; Accepted 25 October 2024

เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: บทเรียนออนไลน์, อินเทอร์เน็ต, พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

Abstract

This research aimed 1.) To create and find the efficiency of teaching an online lesson on the use of the Internet for Mathayom 4 students at the Phra Pariyatti Dhamma School, General Education Department, Zone 8 to be efficient according to the E1/E2 criteria, with the passing criterion set at (80/80), and 2) To compare the scores before and after studying with the online lesson on the use of the Internet for Mathayom 4 students at the Phra Pariyatti Dhamma School, General Education Department, Zone 8, and 3.) To study students' satisfaction with learning from the online lesson on the use of the Internet for Mathayom 4 students at the Phra Pariyatti Dhamma School, General Education Department, Zone 8. The sample size used in the research was purposive selected with 45 samples. This was a quantitative research using a questionnaire as a data collection tool. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.).

The research results found that 1. The results of creating and finding the efficiency of online lessons on the use of the Internet for Mathayom 4 students of the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 8 (E1/E2) were 86.68/82.74, which was higher than the standard criteria of 80/80. 2. The results of comparing the academic achievement between the average scores of the post-test using online lessons on the use of the Internet for Mathayom 4

students of the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 8 were significantly higher than the average scores of the pre-test at a statistical level of .05. 3. Students who studied with online lessons on the use of the Internet for Mathayom 4 students of the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 8 had the highest level of satisfaction.

Keywords: Online lessons, Internet, General education department

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องนำเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับโรงเรียน เนื่องจากระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และรู้จักประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารสำหรับแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้อย่างเหมาะสม (สุพลเชษฐ์ ประชุมชัย และ หทัยชนก อ่างหิรัญ, 2563) เนื่องจากการเรียนแบบร่วมมือนั้นมีกิจกรรมหลายรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการฝึกให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข (กาญจนา สิ่งประสงค์, 2563 และ สุปวีณ์ ชมพูนุช, 2563) ฉะนั้นเพื่อสนองต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 มาตรา 65 ซึ่งระบุให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และมาตรา 66 ซึ่งระบุให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษาจะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ สามารถการสร้างองค์ความรู้การใช้สื่อออนไลน์อย่างเท่าทัน มีกระบวนการในการสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ในมิติด้านต่างๆและ เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสาร (ภาพร พุฒินกาญจน์ และฐิติมา วทัญญูคุณากร, 2563) ซึ่งตรงกับปัญหาที่ผ่านมาการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ยังไม่ตอบสนองต่อผลสมฤทธิ์ที่ผ่านมายุอยู่ในระดับกลาง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) ทั้งนี้ขีดจำกัดของงบประมาณหรือการบริหารงานวิชาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ยังน้อยเกินไป ทำให้ผู้เรียนยังไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ตมากที่ควร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต ให้มีประสิทธิภาพโดยการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ความน่าสนใจ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ เกิดองค์ความรู้ และให้ผู้เรียนได้มีการโต้ตอบกับผู้สอนผ่านการใช้สื่อการสอนที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น จึงสนใจที่จะพัฒนาชุดการสอนแบบสื่อผสม เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรที่เป็นนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้วิชาคอมพิวเตอร์ และเป็นพื้นฐานในการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและยังสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อีกทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพการสอนบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 กำหนดเกณฑ์ผ่านไว้ที่ (80/80)
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนจากบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 578 รูป (งานวัดและประเมินผลการศึกษา, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 45 รูป ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selected) (งานวัดและประเมินผลการศึกษา, 2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2.2 แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจในการเรียนบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

3. การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้ 1) หาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลการตรวจสอบมาหาค่าเฉลี่ย 2) หาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการตรวจสอบ ความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 3) นำผลการสอบของนักเรียนที่ทดลองใช้หาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ เพื่อหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) 4) นำผลการสอบของนักเรียนที่ทดลองใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 5) หาประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์จากสูตร $E1/E2$ ตามเกณฑ์ 80/80 6) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน จากการเรียนโดยใช้บทเรียนออนไลน์ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t -test for dependent samples ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ 7) หาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้อ้างอิง โดยนำผลการตรวจสอบมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น เพื่อขอใช้ประชากรเป้าหมาย ข้อมูล รวมถึงทรัพยากรบางส่วนในการทดลอง ต่อผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2. เตรียมสถานที่และเครื่องมือในการทดลอง โดยสถานที่ในการทดลอง คือ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ วัดจันทรสมาคมคี ตำบลมียะ อำเภอมะนัง จังหวัดหนองคาย ซึ่งคอมพิวเตอร์สามารถเชื่อมต่อระบบเครือข่ายได้

3. การดำเนินการสอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอน ด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยนักเรียนจะเรียน 9 เรื่อง ทั้งหมด 9 ชั่วโมง โรงเรียนได้กำหนดให้เรียนสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง เมื่อนักเรียนเรียนจบแต่ละเรื่อง นักเรียนต้องทำกิจกรรมท้ายบทเรียนทุกครั้ง นักเรียนต้องเรียนด้วยบทเรียนผ่านเว็บทั้งหมดจำนวน 4 เรื่อง ผู้วิจัยเก็บคะแนนไว้เป็นคะแนนระหว่างเรียน

4. การตรวจใบงานจากการใช้บทเรียนออนไลน์ ที่สร้างขึ้น มีใบงานในแต่ละเรื่อง 9 ใบงาน รวมคะแนน 70 คะแนน

5. รวบรวมคะแนนระหว่างเรียนของนักเรียนแต่ละคน คะแนนเต็มทั้งหมด 70 คะแนน เพื่อใช้คำนวณหาประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1)

6. เมื่อทำการสอนครบแล้วให้นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน สลับตัวเลือกในแต่ละข้อ แล้วจดบันทึกคะแนนส่วนนี้ไว้คำนวณหาประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2)

7. นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจ จากแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 15 คำถามซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการหาค่า (IOC) และประเมินความเหมาะสม

8. นำผลทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อรายงานผลการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน โดยใช้บทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.) แล้วนำค่าที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2. คำนวณหาค่าความยากง่าย (P) และคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้เทคนิค 27% ของ Chung-The-Fan

3. คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สูตร KR-20 ของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการหาค่าที่ (t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการหาประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

การทดลอง	จำนวน (คน)	ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ	ประสิทธิภาพ ของผลลัพธ์	ค่าประสิทธิภาพ (E1/E2)
กลุ่มตัวอย่าง	45	86.68	82.74	86.68/82.74

ตารางที่ 1 แสดงประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8พบว่า ค่าประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (E1/E2) ของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้

งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เท่ากับ 86.68/82.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงว่า ผลการสอนโดยใช้บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่จัดทำขึ้น มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนของการทดสอบก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

คะแนนทดสอบ	นักเรียน/คน	$\bar{X}$	S.D.	t-test	p-value
ก่อนเรียน	45	13.93	1.56	31.45**	0.00
หลังเรียน	45	24.82	1.23		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า คะแนนทดสอบหลังจากเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($t=31.45$; $p < .01$) แสดงว่าการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ฉันได้รับความรู้เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น	4.75	0.43	มากที่สุด
2. บทเรียนออนไลน์ทำให้ฉันชอบการเรียนรู้วิชาคอมพิวเตอร์มากขึ้น	4.46	0.50	มาก
3. กิจกรรมในบทเรียนออนไลน์ทำให้ฉันทำงานเป็นระบบมากขึ้น	4.43	0.49	มาก
4. กิจกรรมในบทเรียนออนไลน์ทำให้ฉันสามารถคิดวิเคราะห์ได้ดีขึ้น	4.54	0.50	มากที่สุด
5. กิจกรรมในบทเรียนออนไลน์ ให้โอกาสฉันได้ฝึกค้นคว้าด้วยตนเอง	4.68	0.47	มากที่สุด
6. ฉันมีความสุขกับการทำกิจกรรมในบทเรียนออนไลน์	4.43	0.56	มาก
7. บทเรียนออนไลน์ทำให้ฉันได้ฝึกทักษะการอ่านการเขียน และการคิดวิเคราะห์	4.57	0.49	มากที่สุด
8. การทำกิจกรรมในบทเรียนออนไลน์ทำให้ฉันมีผลการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ดีขึ้น	4.43	0.49	มาก
9. ฉันสามารถความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรมไปใช้ในชีวิตจริงได้	4.61	0.49	มากที่สุด
10. ฉันรู้สึกภูมิใจกับผลงานที่ทำในแต่ละกิจกรรม	4.46	0.50	มาก
11. รูปแบบของบทเรียนออนไลน์มีความสวยงามและน่าสนใจ	4.64	0.48	มากที่สุด
12. กิจกรรมในบทเรียนออนไลน์ทำให้ฉันได้ทราบความสามารถที่แท้จริงของตนเอง	4.50	0.50	มากที่สุด
13. กิจกรรมมีคำสั่งที่ชัดเจนอ่านแล้วเข้าใจง่าย	4.46	0.50	มาก
14. กิจกรรมมีการเรียงลำดับจากง่ายไปยาก	4.50	0.50	มากที่สุด
15. เวลาในการทำกิจกรรมในบทเรียนออนไลน์เหมาะสม	4.32	0.47	มาก
รวม	4.52	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงค่าของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจหลังเรียนของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ต่อการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ฉันได้รับความรู้เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต เพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือข้อ 5 กิจกรรมในบทเรียนออนไลน์ ให้โอกาสฉันได้ฝึกค้นคว้าด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) และอันดับที่ 3 คือข้อ 11 รูปแบบของบทเรียน

ออนไลน์ มีความสวยงามและน่าสนใจ ($\bar{x}$ 4.64, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 7 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ข้อ15 เวลาในการกิจกรรมในบทเรียนออนไลน์เหมาะสม ($\bar{x}$ =4.32, S.D. =0.47)

อภิปรายผล

จากการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่สร้างขึ้น พบว่า ค่าประสิทธิภาพของสื่อการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อาจเป็น เพราะว่า บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ได้ระบุขั้นตอน ในการเรียนรู้อย่างละเอียดและแยกกิจกรรมที่เป็นความรู้ทฤษฎีและการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับนักเรียน ในแต่ละกิจกรรมย่อยแต่ละกิจกรรม จะมีใบงานสำหรับประเมินความรู้และส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน เหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือได้ค่า E1/E2 ของบทเรียนออนไลน์ เท่ากับ 86.68/82.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 80/80 ซึ่งมีผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ มนตรี ดีโนนโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียวิชาภาษาจีนในชีวิตประจำวัน สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนมัลติมีเดียวิชาภาษาจีนในชีวิตประจำวัน สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และผลคะแนนทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียวิชาภาษาจีนในชีวิตประจำวัน คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับปาณิสรา สิงหนพงษ์ (2560) การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Site เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาโครงงานคอมพิวเตอร์ (ง31231) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสายปัญญารังสิต ผลการวิจัย พบว่า การสร้างบทเรียนออนไลน์มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 91.60/88.65 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (80/80)

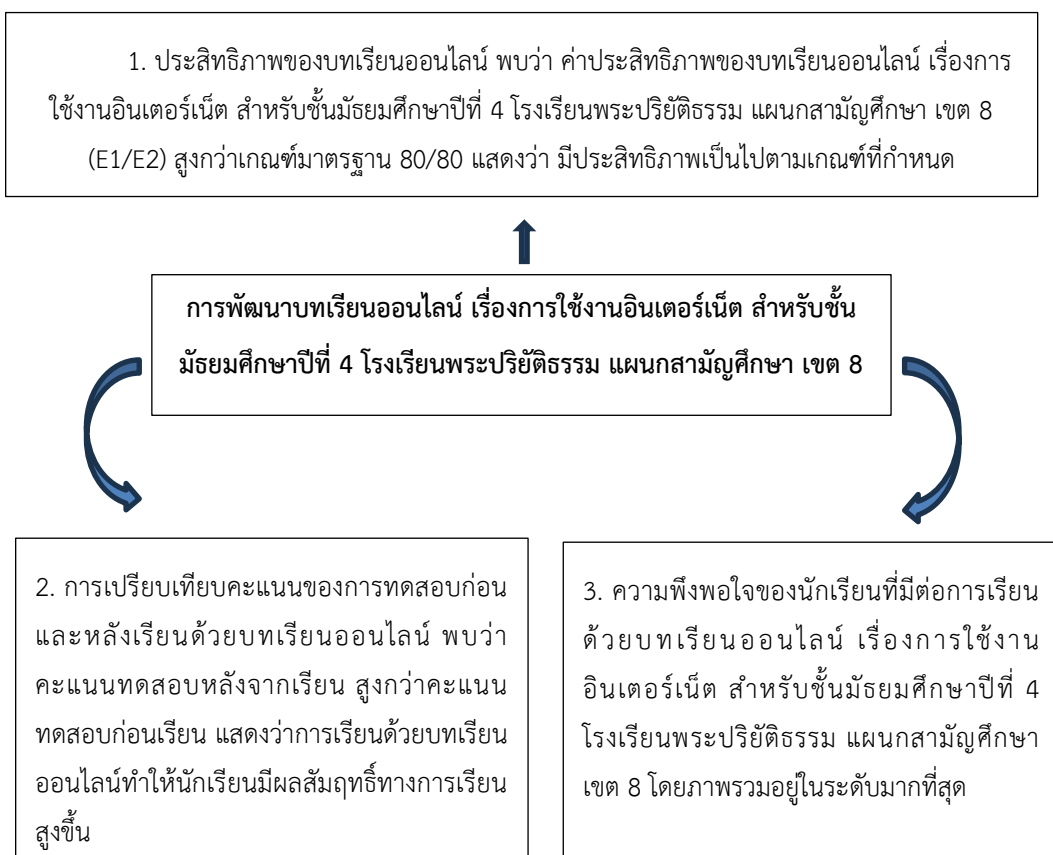
2. จากผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การใช้งาน อินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน แสดงว่า บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถทำให้นักเรียนมี พัฒนาการทางการเรียนที่สูงขึ้น และการกระจายของคะแนนสอบหลังเรียนต่ำกว่าก่อนเรียน แสดงว่า หลังจากใช้บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แล้ว นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นักเรียนเก่งและ นักเรียนอ่อนมีคะแนนเกาะกลุ่มกันดี เป็นเครื่องชี้ชัดว่านวัตกรรมได้แก่ บทเรียนออนไลน์ที่ครู ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นใช้ได้เหมาะสม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีคะแนนของกลุ่มนักเรียนที่ใกล้เคียงกัน และอาจเป็นเพราะว่าการใช้ บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้จัดทำขึ้น มี เนื้อหาและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความคิด เกิดการเรียนรู้และเข้าใจที่แท้จริง และมี กระบวนการที่ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถค้นพบหลักการ ความคิดรวบยอดและสามารถสรุป ผลได้ด้วยตนเองหรือด้วยความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสุพิชชา ตันติธิระ ศักดิ์, ศิวินิต อรรถวุฒิกุล (2559) ได้ทำการวิจัยศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนแบบ ผสมผสานผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ตามแนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อส่งเสริมทักษะการ แก้ปัญหาการเขียนโปรแกรมของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า 1) คะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนแบบ ผสมผสานผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ตามแนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งาน อินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สร้างขึ้นเพื่อนำให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าตาม รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งนักเรียนมี อิสระในการเรียน จากการทำงานกลุ่ม การปฏิบัติจริง การศึกษาค้นคว้า และการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ ทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง นิลบุล ทองชัย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้สื่อการเรียนออนไลน์ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการ

เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษสำหรับวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในระดับมากในทุกประเด็นคำถาม สามารถสรุปได้ว่ามัลติมีเดียสำหรับการเรียนแบบออนไลน์ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ โดยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่และยังสอดคล้องกับ ลักษณะภาพ แก้วคำแจ้ง (2561) การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ โดยใช้การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง การสร้างเว็บเพจ ด้วยภาษา HTML สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัย เรื่อง พัฒนาบทเรียนออนไลน์ โดยใช้การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง การสร้างเว็บเพจด้วยภาษา HTML สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียน ที่มีต่อบทเรียนออนไลน์ โดยใช้การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง การสร้างเว็บเพจด้วยภาษา HTML สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏว่า ผู้เรียนมีทักษะทางบวกอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 สรุปผลการวิจัยโดยเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังภาพมโนทัศน์



สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8” สรุปได้ดังนี้

1. ผลการหาประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า ค่าประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (E1/E2) ของบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เท่ากับ 86.68/82.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงว่า ผลการสอนโดยใช้บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่จัดทำขึ้น มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนของการทดสอบก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า คะแนนทดสอบหลังจากเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($t=31.45$; $p < .01$) แสดงว่าการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการส่งเสริมการสร้างบทเรียนออนไลน์ เนื้อหาอื่น ๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในส่วนที่ต้องการให้นักเรียน เรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่ ไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพการสอน

2) ควรมีการศึกษาการใช้สื่อการสอนประเภทอื่น ๆ เช่น บทเรียนผ่านโทรศัพท์มือถือ เพื่อเปรียบเทียบกับการใช้บทเรียนออนไลน์ เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ต สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน มีการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ทำให้มีความจำเป็นในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สิ่งประสงค์. (2563). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโครงสร้างไวยากรณ์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยวิธีการสอนแบบ Student Teams Achievement Divisions (STAD) และวิธีการสอนแบบ Grammar translation. *Journal of Modern Learning Development*, 5(4), 82-91.
- โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์. (2565). งานวัดและประเมินผลการศึกษา. ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 30 ตุลาคม 2560 จาก <http://www.psnk.ac.th/>.
- สุพลเชษฐ์ ประชุมชัยและ หทัยชนก อ่างศิริณู. (2563). ค่าย Jolly Phonics เพื่อพัฒนาการออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนพื้นที่สูงในจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 273-286.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559). การสำรวจสถานภาพการพานิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของประเทศ ไทย ปี 2558. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2566 จาก www.nso.go.th,
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุพิชชา ตันติธีระศักดิ์ และศิวินิต อรรถวุฒิกุล. (2559). ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ตามแนวคิดเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาการเขียนโปรแกรมของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2560. จาก : <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-EJournal/article/view/75644>.
- ภาพร พุฒินกาญจน์ และฐิติมา วทัญญูคุณากร. (2563). การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์สำหรับ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(2), 293-307.
- มนตรี ดีโนนโพธิ์.(2561). การพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียวิชาภาษาจีนในชีวิตประจำวัน สำหรับ นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*.

- ลักษณ์ภา แก้วคำแจ้ง. (2561). การพัฒนาบทเรียนผ่านเว็บโดยใช้การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่องการ สร้างเว็บเพจด้วยภาษา HTML สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิลุบล ทองชัย. (2556). การประยุกต์ใช้สื่อการเรียนออนไลน์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียน รายวิชา ภาษาอังกฤษสำหรับวิทยาการคอมพิวเตอร์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ใน วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปาณิสรา สิงหนพงษ์.(2560). การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Site เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาโครงงานคอมพิวเตอร์ (ง31231) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสายปัญญารังสิต. ปทุมธานี: โรงเรียนสายปัญญา รังสิต.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง*

FACTOR ANALYSIS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL
INSTITUTION ADMINISTRATORS IN POLYTECHNIC
COLLEGES IN THE CENTRAL REGION

สุกัญญา สูดารารัตน์

Sukanya Sudararat

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: sudararat.3108@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง จำนวน 217 คน
ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้น จำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง รวมทั้งหมด จำนวน
278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อเท่ากับ
.67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .984 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง มี 7 องค์ประกอบหลัก 39 ตัวแปร ประกอบด้วย
ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2
วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัว
แปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่
5 การทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5
ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

* Received 25 September 2024; Revised 27 September 2024; Accepted 22 October 2024

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง

Abstract

The objective of this research was to analyze factor analysis of strategic leadership components of educational institution administrators in polytechnic colleges in the central region. The sample consisted of 278 people : 61 educational institution administrators, and 217 teachers of polytechnic colleges in the Central Region using the stratified random sampling method according to polytechnic college. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) of .67-1.00 and a reliability value of .984. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The results of the research were as follows: factor analysis of strategic leadership components of educational institution administrators in polytechnic colleges in the central region had 7 main components and 39 variables : 1) Integrated Thinking with 12 variables, 2) Vision with 6 variables, 3) Initiative with 4 variables, 4) Potential Development with 5 variables, 5) Proactive working with 3 variables, 6) Participation with 5 variables , and 7) Ethics with 4 variables.

Keywords: Factor Analysis, Strategic Leadership, Educational institution Administrators, Polytechnic Colleges in the central region

บทนำ

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของนักเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและตลาดแรงงานระดับโลก (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) การพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาด้านอาชีวศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563)

นอกจากนี้ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิต การวางแผนพัฒนาชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตและการศึกษาที่เท่าเทียมทั่วถึง เพื่อให้ประเทศสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางได้ดำเนินการตามจุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา และนโยบายหลัก 12 ด้าน โดยมุ่งเน้นพัฒนาอาชีวะ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0 กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น เน้นให้ประชาชนได้มีโอกาสฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม หรือการเปลี่ยนอาชีพจากอาชีพที่ใช้แรงงานเป็นอาชีพที่ใช้ทักษะฝีมือ ซึ่งสอดคล้องกับสโลแกน "การศึกษาสร้างคน อาชีวะสร้างชาติ" เพื่อเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

จากจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อเป้าหมายผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการยกระดับวิทยาลัยสารพัดช่างให้สอนวิชาชีพที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาประเทศเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่ขาดแคลน สาขาที่เป็นที่ต้องการเร่งด่วน สาขาที่เป็นความต้องการในระดับประเทศ สอดคล้องกับการแปลงนโยบายการศึกษาที่กำลังสอง มาสู่การปฏิบัติ ในการเพิ่มคุณภาพสถานศึกษา เพื่อเพิ่มจำนวนผู้เรียนสายอาชีพ และนโยบาย 3 ป. เกี่ยวกับการนโยบายและแนวปฏิบัติการรับนักเรียน นักศึกษาประจำปีการศึกษา 2564 ซึ่งนโยบายดังกล่าว ได้ส่งผล

กระทบที่ชัดเจนต่อวิทยาลัยสารพัด ซึ่งจากเดิมวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาวิชาต่างๆที่หลากหลายสาขาวิชา ทั้งหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยมตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางจำเป็นต้องปรับตามนโยบายเช่นกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง จำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะและความรอบคอบในการจัดการ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง การวางบทบาทของตนเองในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และต้องสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษา สอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์ (2551) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ยังความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลแล้วแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในสถานศึกษาทั้งสิ้น เช่นเดียวกับณิรดา เวชญลักษณ์ (2560) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก กระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ จิรัชญา ผาสา (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เนื่องจากองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่างๆของสถานศึกษา รวมทั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดี มีวิสัยทัศน์และมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เหตุผลประการสำคัญในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง คือการสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณลักษณะและทักษะที่

จำเป็น ที่สามารถนำวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางไปสู่การสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนสามารถระบุและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นด้วย และนอกจากนี้ยังเป็นการสร้างแบรนด์คือความเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลางที่แข็งแกร่ง ในทางตรงกันข้าม หากมิได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง อาจจะเป็นไปได้ว่าวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางอาจขาดความเข้าใจในทางการทำงานและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาตามบริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง เกิดความยากลำบากในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงประกอบกับการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีความพลิกผัน ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้เกิดทักษะ ความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการสามารถสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษาในแบบต่างๆ และบริหารจัดการทั้งผู้ได้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารระดับสูงในสถานศึกษา สอดคล้องกับปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2564) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น สามารถเปลี่ยนสถานการณ์เลวร้ายให้กลับมาดีได้ และยังสามารถแปลงกลยุทธ์ให้กลายเป็นกลวิธีได้อย่างเหมาะสม สามารถคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายต่างๆ สามารถติดตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตัดสินใจตามเงื่อนไขที่เหมาะสมและพร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับ Yukl (1998) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะช่วยสร้างความผูกพันและเสริมพลังทางบวกของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อการบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิด และหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ดังนั้นจากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารในบริบทเช่นเดียวกับสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยสารพัดช่างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัย
สารพัดช่างภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้สอน
ของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง ปี 2564 จำนวน 497 คน รวมทั้งหมด จำนวน 558
คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน ใช้การสุ่มแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง ปี
2564 จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
จำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่างตามการคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Krejcie &
Morgan (1970) รวมทั้งหมด จำนวน 278 คน โดยพิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาด
กลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ในระดับอัตราส่วน 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง
5-20 คน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และรวบรวมตัวแปรจาก แนวคิดและทฤษฎีของ
งานวิจัย ได้จำนวน 49 ตัวแปร อัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรอยู่ระหว่าง
245 - 980 คนซึ่งงานวิจัยนี้มีจำนวน 278 คนถือว่าใช้ได้เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al.
(2010)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง มีทั้งหมด
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี
ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตราวัด ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปตามวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามจำนวน 278 ฉบับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. นำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

- 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวและนำองค์ประกอบที่มีค่าไอแกน (Eigenvalue) เกิน 1 ไปใช้หมุนแกนออร์ทोगอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า 2 ตัวแปรขึ้นไปจึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ (Hair et al, 2010)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's Test of Sphericity

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	0.904
Bartlett's Test of Sphericity Approx.Chi-Square	12978.798
df	1176
Sig	0.000*

จากตารางที่ 1 พบว่าค่า KMO Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ซึ่งใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล ในการใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ค่า .904 ซึ่งมากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ข้อมูลที่มีอยู่มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor analysis ระดับดีมาก เมื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบในลักษณะเดียวกัน คือ ค่าไคสแควร์ Chi-Square เท่ากับ 12978.798 ค่า significance เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าค่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง มีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis วิเคราะห์ต่อไป

ทำการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้ 11 องค์ประกอบ และประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 49 ตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 ตามวิธีของ ไกเซอร์ (Kaiser) และกำหนดเกณฑ์การเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก (Factor loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.50 ขึ้นไปถือว่าดี (Beavers and others, 2013: 3, Comrey, and Lee, 1992: 1, 6) และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจำนวน 3 ตัวแปรขึ้นไป เป็นไปตามเกณฑ์ของ ไกเซอร์ (Kaiser Criterion) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปรหลังการหมุนแกนโดยวิธี Varimax

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Square Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1*	19.804	40.416	40.416	19.804	40.416	40.416	7.623	15.557	15.557
2*	2.770	5.654	46.070	2.770	5.654	46.070	4.396	8.971	24.529
3*	2.648	5.405	51.475	2.648	5.405	51.475	4.266	8.705	33.234
4*	2.443	4.985	56.460	2.443	4.985	56.460	3.778	7.710	40.944
5*	1.992	4.065	60.525	1.992	4.065	60.525	3.628	7.404	48.348
6*	1.673	3.414	63.940	1.673	3.414	63.940	3.388	6.914	55.262
7*	1.605	3.275	67.215	1.605	3.275	67.215	3.289	6.712	61.973
8	1.466	2.992	70.207	1.466	2.992	70.207	2.580	5.265	67.238
9	1.127	2.300	72.507	1.127	2.300	72.507	1.851	3.777	71.015
10	1.095	2.235	74.742	1.095	2.235	74.742	1.440	2.939	73.954
11	1.000	2.041	76.783	1.000	2.041	76.783	1.386	2.829	76.783

*องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading)ของแต่ละตัวแปร ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าดี (Beavers and others, 2013: 3, Comrey, and Lee, 1992: 1, 6) และมีจำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป

จากตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปร หลังการหมุนแกนปัจจัยจำนวนองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มีทั้งหมด 11 องค์ประกอบ มีตัวแปร 49 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 76.783 เมื่อพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) 0.50 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป พบว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ถึงองค์ประกอบที่ 7 สำหรับค่าความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนปัจจัยมีองค์ประกอบทั้ง 7 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 61.973 และพิจารณาแยกตามองค์ประกอบในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม

ที่	องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigen Value)	ร้อยละของ ความแปรปรวน
1	องค์ประกอบที่ 1	7.623	15.557
2	องค์ประกอบที่ 2	4.396	8.971
3	องค์ประกอบที่ 3	4.266	8.705
4	องค์ประกอบที่ 4	3.778	7.710
5	องค์ประกอบที่ 5	3.628	7.404
6	องค์ประกอบที่ 6	3.388	6.914
7	องค์ประกอบที่ 7	3.289	6.712
ร้อยละของความแปรปรวนทั้งหมด			61.973

จากตารางที่ 3 สำหรับองค์ประกอบที่ 8 -11 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ มีตัวแปรไม่ครบ 3 ตัว จึงถูกตัดออกทำให้มีตัวแปรทั้งหมด 39 ตัว และมีตัวแปรที่ถูกตัดออก 10 ตัว จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง มี 11 องค์ประกอบ 49 ตัวแปร เมื่อใช้วิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) แล้วได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง 7 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร โดยจำแนกเป็นตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยนำเสนอองค์ประกอบแต่ละด้านเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย และค่าความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย

อภิปรายผล

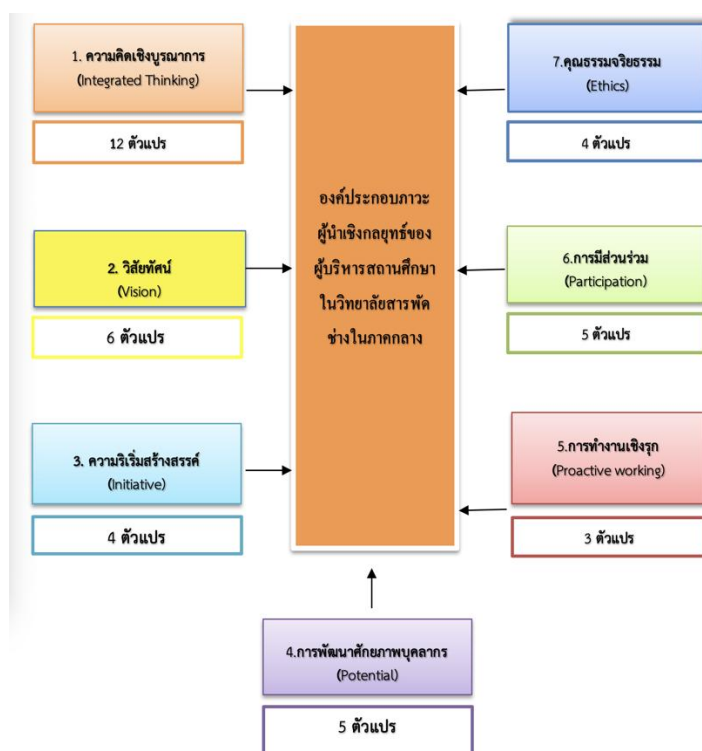
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision) องค์ประกอบที่ 3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential) องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) และองค์ประกอบที่ 7 ความยุติธรรม (Fairness) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 7 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง โดยสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ในบริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความคิดเชิงบูรณาการ และ วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความซับซ้อนและความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ความริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบของการทำงานเชิงรุก และการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสร้างสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งนี้การมีความยุติธรรม เป็นพื้นฐานช่วยให้ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจในองค์กรและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศในการเปลี่ยนผ่านจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพคนให้สอดคล้องกับการเติบโตของประเทศ รวมถึงการสร้างระบบเศรษฐกิจที่มีความยั่งยืนและแข่งขันได้ การพัฒนาเหล่านี้สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) และนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้วางรากฐานการพัฒนาประเทศที่เน้นการสร้างคนเป็นศูนย์กลาง และการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่นเดียวกับ Nahavandi and Malekzadeh (1999) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำจะมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบปรับตัว พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการแสดงออกโดยเปิดเผยของผู้ตาม มุ่งเน้นการใช้วิบุรณาการความคิดที่หลากหลายของบุคคลต่างๆ มากกว่าความคิดที่เป็นแบบเดียวที่เหมือนกัน จะสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและวัฒนธรรม ในการแสดงความอดทนต่อการรับฟังความคิดของผู้อื่นที่เกิดขึ้นในองค์การ สอดคล้องกับคมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสตรวรัชที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย

ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า 1) ผลการศึกษากลับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 24.27 ค่า $p=0.38908$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.97 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA)=0.012

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้ คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มี 39 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร นำเสนอได้ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร 1) การคิดเชิงบูรณาการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ 2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่มีความท้าทายต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน 3) การเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 4) การวางแผน ออกแบบการทำงานที่ตรงกับสภาพปัญหาอย่างรวดเร็ว เป็นระบบได้อย่างชัดเจน 5) การกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงงาน 6) การเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศจนสามารถกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 7) การคิดแบบองค์รวมอย่างเป็นระบบ สู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน 8) การคิดหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ 9) การออกแบบองค์กรในอนาคต ที่ตรงต่อความต้องการที่พึงประสงค์ 10) การคิดเชิงสร้างสรรค์สู่การเสนอวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

11) การประเมินผลงานตามภาระงานที่มอบหมายอย่างมีระบบ และ 12) การพิจารณาบทวนจากข้อมูลที่หลากหลายสู่การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร : 1) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย 2) การวางแผนงานได้สอดคล้องกับทรัพยากรตามบริบทขององค์กร 3) การปรับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ตลอดเวลา 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 5) การนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน และ 6) การสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ก่อนสู่การนำไปปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การริเริ่มการบริหารงานในรูปแบบใหม่เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการสร้างงานแนวใหม่และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร 3) การเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการมุ่งผลการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน และ 4) นวัตกรรมทางความคิดในการออกแบบหลักสูตรทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การส่งเสริมให้บุคลากรครูได้ศึกษาเพิ่มเติมในสายงานทางวิชาชีพที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อตรงกับอาชีพตามความต้องการในปัจจุบัน 2) การจัดบุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิชาชีพพร้อมกันเพื่อสามารถสอนได้อย่างหลากหลาย 3) การจัดวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อให้บุคลากรครู ได้รับการพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างหลักสูตรระยะสั้น 4) การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างบูรณาการและคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตรงตามภาระงานและความสามารถ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) การทำงานเชิงรุก โดยออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน 2) การออกแบบหลักสูตรสายอาชีพที่แสดงถึงความเท่าทันต่อความต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน และ 3) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างฉับพลัน พร้อมปรับแผนการทำงานลดจุดอ่อนเพิ่มจุดแข็ง

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การเปิดกว้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ที่ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร 2) การเปิดช่องทางหลากหลายที่ไว้เป็นการสื่อสารในการเผยแพร่ข้อมูลความรู้แก่ทุกคนในองค์กร 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาร่วมกันในสถานศึกษา 4) การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรจากผู้มีส่วนได้เสีย และ 5) การกระตุ้นกระบวนการคิดและการแสดงความคิดเห็นให้เกิดขึ้นในองค์กร

องค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) การตัดสินใจแก้ปัญหา กรณีพิพาท ที่เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยยึดหลักพิจารณาข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ และปราศจากอคติ 2) ความยึดมั่นเหตุผลบนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจทุกคนในองค์กร 3) การบริหารงานที่มุ่งเน้นการยึดหลักธรรมาภิบาล และ 4) การพิจารณาความดีความชอบ จากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ปี 2564 จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางตามการคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Krejcie & Morgan (1970) รวมทั้งหมด จำนวน 278 คน โดยพิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ในระดับอัตราส่วน 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 5-20 คน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และรวบรวมตัวแปรจาก แนวคิดและทฤษฎีของงานวิจัย ได้จำนวน 7 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 278 คน จากการรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบได้ 7 ด้าน 39 ตัวแปร และหลังจากหาค่าความถี่ขององค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถอธิบายค่าของความแปรปรวนทั้งหมดร้อยละ 61.973 มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2

วิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางควรมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการวางแผน และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นและเป็นระบบ คิดแบบองค์รวมเพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ ประเมินผลงานอย่างมีระบบ และปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อนำเสนอวิธีการในการแก้ปัญหา เช่น จัดโครงการหรือกิจกรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม จัดกลุ่มงานที่ให้คำปรึกษาในด้านนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีโดยเฉพาะ

2) ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางควรมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนดำเนินงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทขององค์กร ปรับแผนกลยุทธ์ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและนอก นำข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย เสนอความเข้าใจและให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เช่น จัดประชุมชี้แจงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ระบุวันลงในปฏิทินงานเพื่อกำหนดแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤช พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิรัชญา ผาโล. (2558). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(1), 132-142.
- ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางการศึกษากับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรีดี นกุลสมปรารณา. (2564). คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership). เรียบ ก ใ ช้ เ มื่ อ วั น ที่ 1 พ ฤ ช ภา ค ม 2564 จ าก <https://www.popticles.com/business/strategic-leadership-characteristics/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). นโยบายการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2564. สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา .
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สัง ค ม แ ท ง ช า ตี ฉ บั บ ที่ 12 (พ .ศ .2560 – 2564). จ าก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). สถิติอาชีวศึกษา. เรียกใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.vec.go.th>
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0. (เอกสาร สำเนา). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ แก่งสันเทียะ. (2564). อาชีวศึกษายกกำลังสอง. นโยบายและจุดเน้นการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี, เมื่อวันที่ 6 -7 ตุลาคม 2563.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin and R.E. Anderson.(2010). Multivariate Data Analysis (7th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. In Educational and Psychological Measurement, 30 (3),607 – 610
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1999). Organization Culture in the Management of Mergers. New York : Quorum Book.
- Yukl, G. (1998). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management, 15, 251-289. <http://dx.doi.org/10.1177/014920638901500207>

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF VOCATIONAL ADMINISTRATORS AS
PERCEIVED BY TEACHERS UNDER INSTITUTE OF VOCATIONAL
EDUCATION BANGKOK

บุศริน เหมือนพร้อม¹ และ ดร.ณิ ปัญจรตนากร²

Budsarin Mrunphrom¹ and Darunee Panjarattanakorn²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding author E-mail: pajitsakong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 248 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การจัดการด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

* Received 15 September 2024; Revised 28 September 2024; Accepted 23 October 2024

วัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และวิสัยทัศน์และการวางแผนด้านเทคโนโลยี และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the technology leadership of vocational administrators as perceived by teachers under Institute of Vocational Education Bangkok, and 2) to compare the technology leadership of vocational administrators as perceived by teachers under Institute of Vocational Education Bangkok classified by gender, age, education level, and work experience. The sample consisted of 248 teachers, selected using stratified random sampling according to school size. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00 and a reliability value of .96. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the technology leadership of vocational administrators as perceived by teachers under Institute of Vocational Education Bangkok was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Digital citizenship, Technology management, Promotion of appropriate technological knowledge for professional advancement, The 21st century learning culture, and Technology vision and planning, and 2) the technology leadership of vocational

administrators as perceived by teachers classified by gender, and work experience was not different in overall, while the differential age was statistically significant at the level of .05 in overall. and particular aspects, and the teachers, classified by education level was statistically significant at the level of .01 in overall and particular aspects.

Keywords : technology leadership, vocational administrators, Institute of Vocational Education Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการศึกษามากขึ้นเรื่อยๆ ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านความก้าวหน้าเชิงเทคโนโลยีเช่นเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้นกำหนดกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ตามนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567 ในข้อที่ 6 พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการบริการจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษา คือ ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนโดยมีนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาบุคคล และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจะเป็นการเพิ่มโอกาสและคุณภาพทางการศึกษามากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) การเป็นผู้นำเชิงเทคโนโลยีการศึกษาตามแนวคิดของ Flanagan and Jacobsen (2015) มีความคิดเห็นว่าผู้นำเชิงเทคโนโลยีควรต้องตระหนักเห็นความสำคัญของสิ่ง ต่อไปนี้ 1) ความเสมอภาคโดยต้องลดช่องว่างเชิงเทคโนโลยีในความแตกต่างระหว่างฐานะ เศรษฐกิจ เพศ ระดับผลความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ระยะทางและวัฒนธรรม 2) การพัฒนาผู้ชำนาญด้านเทคโนโลยี โดยมุ่งสร้างโอกาสความต้องการของครูให้รู้เข้าใจและ นำเทคโนโลยีไปบูรณาการ ออกแบบร่วมกับหลักสูตรอย่างมีความหมายท้าทายและมุ่ง สนับสนุนครูให้ค้นพบและมีประสบการณ์ คิดสร้างสรรค์แนวทางการสอนอย่างหลากหลายท้าทายและประเมินอย่างเป็นรูปธรรม 3) สร้างบทบาทใหม่ของผู้บริหารในด้านผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เข้าใจการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมายมีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์สามารถจะชี้แนะ สนับสนุนครู วางแผนเทคโนโลยี เปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีในระบบงาน ตลอดจนเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีได้

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละระดับจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของ จากข้อมูลรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) จำนวน 13 แห่งในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ระบุแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนการเรียนรู้มุ่งเน้นฐานสมรรถนะให้ทันสมัย การนำกระบวนการเทคโนโลยีมาจัดในกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและครูผู้สอน และการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขจัดปัญหา ยกระดับคุณภาพการศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยี และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย มีภูมิคุ้มกัน รวมถึงเป็นมาตรฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และอีกทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนากระบวนการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารจัดการการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีต่อความต้องการของสถานประกอบการ การวัดผลและการประเมินผลที่นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ด้านบริหารทรัพยากร

ด้านพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อดูแลผู้เรียนผ่านระบบครูที่ปรึกษา ด้านแผนงานและความร่วมมือ การวางแผนงบประมาณ การลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน

จากความสำคัญของดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีอันส่งผลต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 659 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 (สถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดกรุงเทพ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 248 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบสัดส่วนจากประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2 นำข้อมูลที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบค่าความตรง (Content Validity) ค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีความสอดคล้องมีค่าความตรงตามเนื้อหาทุกข้อเท่ากับ 1.00

2.4 นำแบบสอบถามไปใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวของผู้วิจัยเอง โดยได้รับกลับคืนร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD โดยรวมและรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตาราง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้ ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเพิ่มด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1	วิสัยทัศน์และการวางแผนด้านเทคโนโลยี	4.00	.73	มาก	5
2	การจัดการด้านเทคโนโลยี	4.06	.70	มาก	2
3	การส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.05	.68	มาก	3
4	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.03	.73	มาก	4
5	ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.09	.69	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.05	.66	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .69) รองลงมา คือ การจัดการด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และวิสัยทัศน์และการวางแผนด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์และการวางแผนด้านเทคโนโลยี	4.09	.66	3.94	.77	1.65	.10
2	การจัดการด้านเทคโนโลยี	4.13	.67	4.00	.72	1.44	.15
3	การส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.09	.64	4.01	.71	.914	.36
4	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.14	.64	3.94	.78	2.13*	.03
5	ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.12	.67	4.06	.70	.65	.51
รวม		4.12	.62	3.99	.69	1.45	.14

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	ความต้องการ เพิ่มทักษะ	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	P- value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์และการวางแผนด้าน เทคโนโลยี	4.11	.64	3.79	.82	3.39**	.00
2	การจัดการด้านเทคโนโลยี	4.11	.60	3.85	.81	3.62**	.00
3	การส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้าน เทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	4.17	.60	3.82	.77	4.00**	.00
4	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.11	.66	3.87	.82	2.49**	.01
5	ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.22	.55	3.86	.84	4.00**	.00
รวม		4.16	.57	3.84	.77	3.72**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- ratio	P- value
1. ด้านวิสัยทัศน์และการ วางแผนด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	8.21	3	2.74	5.47**	.00
	ภายในกลุ่ม	122.10	244	.50		
	รวม	130.32	247			
2. ด้านการจัดการด้าน เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	7.98	3	2.66	5.70**	.00
	ภายในกลุ่ม	113.96	244	.47		
	รวม	121.94	247			
3. ด้านการส่งเสริมความรู้ที่ เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	7.83	3	2.61	5.89**	.00
	ภายในกลุ่ม	108.13	244	.44		
	รวม	115.96	247			
4. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	ระหว่างกลุ่ม	3.29	3	1.13	2.07	.10
	ภายในกลุ่ม	129.49	244	.53		
	รวม	132.78	247			
5. ด้านความเป็นพลเมืองใน ยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.06	3	1.35	2.89*	.03
	ภายในกลุ่ม	113.98	244	.47		
	รวม	118.04	247			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.06	3	2.00	4.74**	.00
	ภายในกลุ่ม	103.21	244	.42		
	รวม	109.22	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ยกเว้นด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี สำหรับ							
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	แหล่งความ	SS	df	MS	F	P-	
	แปรปรวน					value	
1. ด้านวิสัยทัศน์และการวางแผน ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	.50	.94	.39	
	ภายในกลุ่ม	129.32	245	.53			
	รวม	130.32	247				
2. ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	.82	1.68	.19	
	ภายในกลุ่ม	120.30	245	.49			
	รวม	121.94	247				
3. ด้านการส่งเสริมความรู้ที่ เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม				.57	.57	
		.54	2	.27			
	ภายในกลุ่ม	115.43	245	.47			
4. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21	ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	.71	1.32	.27	
	ภายในกลุ่ม	131.37	245	.54			
	รวม	132.78	247				
5. ด้านความเป็นพลเมืองในยุค ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	.70	1.46	.23	
	ภายในกลุ่ม	116.65	245	.48			
	รวม	118.04	247				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	94	2	.47	1.06	.35	
	ภายในกลุ่ม	108.28	245	.44			
	รวม	109.22	247				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีการจัดการด้านเทคโนโลยี และมีการส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับ Fullan (2016) พูลแลนเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบภายในสถาบันการศึกษา เขาได้แย้งว่าเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับนวัตกรรม และผู้นำที่สามารถควบคุมศักยภาพของเทคโนโลยีนั้นมีความพร้อมมากขึ้นในการนำองค์กรของตนผ่านการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนและความเกี่ยวข้องในโลกยุคโลกาภิวัตน์

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนชายมีการรับรู้ด้านนี้สูงกว่าครูผู้สอนหญิง ด้านเพศไม่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งเพศชายและหญิงมีการเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีในระดับที่ใกล้เคียงกันในปัจจุบัน ซึ่งงานวิจัยของ Venkatesh และ Morris (2000) เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีโดยพิจารณาจากเพศ ได้กล่าว

ไว้ว่า เพศอาจมีบทบาทเล็กน้อยในเรื่องของการยอมรับนวัตกรรมและการปรับตัวทางด้านการเรียนรู้ในบางด้าน โดยผู้ชายมักจะมีการยอมรับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบใหม่มากกว่าผู้หญิงในบางกรณี

2.2 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กัน ยกเว้นด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ด้านวิสัยทัศน์และการวางแผนด้านเทคโนโลยี ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่าอาจเติบโตมากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีความคาดหวังสูงกว่าต่อการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการบริหาร 2) ด้านการจัดการด้านเทคโนโลยี ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่าอาจมีความสามารถในการปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีมากกว่าครูที่มีอายุมาก เนื่องจากความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้พวกเขาเห็นถึงความจำเป็นในการจัดการและการปรับใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการส่งเสริมความรู้ที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่าอาจมองว่า การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการสอนและการพัฒนาตนเอง ขณะที่ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่าอาจรู้สึกว่าเขามีความเชี่ยวชาญเพียงพอแล้วในการสอน และไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มเติม และ 4) ด้านความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่าอาจมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบทบาทของความ เป็นพลเมืองดิจิทัลมากกว่า เนื่องจากเติบโตมาในยุคที่การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ขณะที่ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่าอาจไม่รู้สึกว่าการพัฒนาทักษะความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Rogers (2003) ที่ได้เสนอทฤษฎีการกระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) โดยระบุว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการกระจายนวัตกรรมตาม ทฤษฎีนี้ คนที่มีอายุน้อยและมีประสบการณ์การทำงานด้านเทคโนโลยีมากจะอยู่ในกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมได้รวดเร็วกว่า ขณะที่คนที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์น้อยอาจจะมีความลังเลหรือใช้เวลาในการปรับตัวมากกว่า

2.3 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจมีทักษะด้านการวางแผนและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับ

เทคโนโลยีดีกว่า และอาจมีประสบการณ์ตรงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการการเรียนการสอน ทำให้พวกเขามีความคาดหวังต่อการบริหารของผู้บริหารในเชิงเทคโนโลยีสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Davis (1989) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model - TAM) โดย Davis อธิบายว่าความเชื่อเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness และการรับรู้ความง่ายในการใช้มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจมีความคาดหวังสูงขึ้นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเชิงลึกและเชิงกลยุทธ์ ขณะที่ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจพอใจและยอมรับเทคโนโลยีในระดับพื้นฐานได้มากกว่า

2.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานน้อยหรือมากต่างก็มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารในระดับใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เท่าเทียมกัน รวมถึงการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่เท่าเทียมในทุกระดับประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภชัย โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปโคตร (2567) เรื่อง การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามการประเมินของครูพบว่าครูภาคีรัฐที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันประเมินการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นที่การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ตรงกัน
2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการใช้งานจริง
3. ผู้บริหารจึงควรเน้นการเพิ่มการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการทำวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรจัดหาแหล่งทรัพยากรและงบประมาณในการวิจัยและพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น
4. ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากร โดยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน รวมถึงการสร้างทรัพยากรการเรียนรู้แบบดิจิทัลที่เอื้ออำนวยต่อการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน
5. ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีของครู โดยจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อให้ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยเพื่อครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น สถาบันอาชีวศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบและหาข้อสรุปที่เป็นภาพรวมมากยิ่งขึ้น
2. ควรเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้จริง โดยการสร้างกรอบการทำงานหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศุภชัย โพธิ์ศรี และวรชัย วิญญูปรโคตร. (2567). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 30 (1), 131-144.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.

- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2015). Technology Leadership for the Twenty-first Century Principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124-142.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research*, 432-448.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 24(1), 115-139.

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์

เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย*

A FACTORS RELATED TO THE PROMOTION OF THE MONK'S VOLUNTEER NETWORK OF THE LOWER CENTRAL REGION IN THAILAND

กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์¹, พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต², พระชินกร สุจิตโต (ทองดี)³

และ เกษฎา ผาทอง⁴

Kanjira Wijitwatcharak¹, Phrakhrusangharak Yodsawi Pamuttor² and Phrachinakorn sucitto (Thongdee)³

and Ketsada Phathong⁴

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻⁵Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: kanjira9@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ในภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากพระสงฆ์จำนวน 400 รูป โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานผ่านการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ประกอบด้วย 1) เจตคติที่มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 4.09$) 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 3.99$) 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 4.09$) โดยการทดสอบค่าถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่าปัจจัยการรับรู้มุมมองร่วมกัน (X_1) ($\beta = .264$), ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X_4) ($\beta = .104$), ปัจจัยการเสริมสร้าง (X_5) ($\beta = .095$), และปัจจัยการพึ่งพาอาศัยกันและกัน

* Received 4 October 2024; Revised 14 October 2024; Accepted 17 October 2024

(X6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ($F = 132.725$; $p - \text{Value} = 0.001$)

คำสำคัญ : ปัจจัยการส่งเสริม, เครือข่ายจิตอาสา, พระสงฆ์

Abstract

This research aims to examine the factors related to the promotion of volunteer networks among monks in the Lower Central region of Thailand. A quantitative research method was used, collecting data from a sample of 400 monks selected through quota sampling. The data were analyzed using mean, standard deviation, and hypothesis testing through multiple linear regression analysis.

The findings revealed that the factors related to the promotion of volunteer networks among monks included: 1) Attitude, with a high mean score ($\bar{X} = 4.09$), 2) Related factors, with a high mean score ($\bar{X} = 3.99$), and 3) Ethical behavior, with a high mean score ($\bar{X} = 4.09$). The multiple linear regression analysis showed that factors such as shared perspective (X1) ($\beta = .264$), participation (X4) ($\beta = .104$), empowerment (X5) ($\beta = .095$), and interdependence (X6) had a significant linear relationship with ethical behavior ($F = 132.725$; $p - \text{Value} = 0.001$).

Keywords : Factors Promotion, Volunteer Network, Monks

บทนำ

งานอาสาสมัครเป็นกิจกรรมที่เกิดจากความตั้งใจของผู้ที่มีจิตอาสา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมโดยรวม โดยผู้เข้าร่วมจะใช้เวลา แรงกาย และความทุ่มเทในการช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม เพื่อสร้างประโยชน์และความสุข งานอาสาสมัครนี้ไม่มีการจำกัดอายุ การศึกษา หรือฐานะใดๆ สิ่งสำคัญคือการมีใจที่พร้อมจะช่วยเหลือและทำสิ่งดีๆ ต่อสังคม กิจกรรมเหล่านี้ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยฝึกฝนการ "ให้" อย่างบริสุทธิ์ใจ ช่วยสร้างความเมตตาและความเสียสละ

ในจิตใจ การมีจิตอาสาจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้เกี่ยวกับโลกที่แท้จริง มีความเข้าใจในความสุขและความทุกข์ที่มีอยู่ในชีวิต นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่ยึดตามหลักศาสนาพุทธ เช่น พรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้และปัญญาในผู้ที่เข้าร่วมงานอาสาสมัคร

ในอดีต สังคมไทยให้ความสำคัญกับการทำบุญด้วยการบริจาคเงิน แต่ละเลยการลงมือช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ การสร้างค่านิยมใหม่ที่เน้นการให้ การเสียสละ และการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ในรูปแบบของจิตอาสาจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2560) โดยบทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมจิตอาสายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม พระสงฆ์สามารถเป็นผู้นำในการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาในชุมชน โดยการให้คำแนะนำและสร้างความร่วมมือในระดับต่างๆ ทั้งในระดับชุมชนและระดับที่สูงขึ้น พระสงฆ์ยังสามารถเป็นผู้นำในการให้คำแนะนำทางธรรมะ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในความทุกข์และการแก้ไขปัญหาของสังคม (ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์, 2550) ความเสียสละและการแบ่งปันนี้เป็นคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกับแนวคิดของ "Altruism" หรือความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งเป็นลักษณะของจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (นพมาศ ธีรเวคิน, 2542)

ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยหลายจังหวัด เช่น สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี และนครปฐม เป็นต้น มีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมต่อการเกษตรกรรม และมีการพัฒนาเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในด้านการเกษตร (วิกิพีเดีย, 2564) พระสงฆ์ในพื้นที่นี้ยังมีบทบาทในการส่งเสริมจิตอาสาผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาที่วัดต่างๆ

จากเหตุผลเหล่านี้ การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ในภาคกลางตอนล่างของประเทศไทยจึงมีความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ทั้งพระสงฆ์และฆราวาส ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างเครือข่ายจิตอาสาที่แข็งแกร่งในชุมชนและสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลการวิจัย

การวิจัยระยะนี้ใช้แหล่งข้อมูล ดังนี้

1) แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสา ทั้งนี้ เนื่องจากการเรียนรู้การศึกษาพฤติกรรม เจตคติ มนุษย์ มีความละเอียดอ่อน ดังนั้น แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาจึงมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เพื่อให้สามารถอธิบายการเรียนรู้และการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้

2) แหล่งข้อมูลที่เป็นคน ได้แก่ พระสงฆ์และแกนนำจิตอาสา จำนวน 8 จังหวัด คือ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาครเพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็น รวม 400 รูป/คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกพื้นที่ที่ใช้ในการทำวิจัยอย่างครอบคลุมทั่วภาคกลางตอนล่าง คือวัดในเขตภาคกลางตอนล่างที่ใช้เป็นพื้นที่ศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการวิจัย สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเท่านั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดประเภทเครื่องมือการวิจัย และขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา จังหวัดที่สังกัด การศึกษา ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) (สุวรี ศิริโกภากริรมย์, 2546: 140)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 54 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) (สุวรี ศิริโกภากริมย์, 2546: 140) จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อโครงการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) (สุวรี ศิริโกภากริมย์, 2546: 140) จำนวน 30 ข้อ

สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือค่า r เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่สนใจ และการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปัจจัยการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเจ้าอาวาสเครือข่ายจิตอาสา

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด

4.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทยนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การวัดค่าตัวแปร ประกอบด้วย การส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือค่า r เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่สนใจ และการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) (กริช แรงสูงเนิน, 2554: 65-79) และการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structure Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (สุนทรพจน์ ดำรงพานิช, 2555: 21-110)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย” แบ่งตามระยะของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพระสงฆ์

จากการสำรวจพระสงฆ์จำนวน 400 รูป พบว่ากลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 41-60 ปี (173 รูป หรือ 40.9%) รองลงมาคือกลุ่มอายุ 61-80 ปี (152 รูป หรือ 35.9%) ตามด้วยกลุ่มอายุ 20-40 ปี (72 รูป หรือ 17.0%) และกลุ่มอายุ 81 ปีขึ้นไป (3 รูป หรือ 0.7%)

เมื่อพิจารณาตามจำนวนพรรษา พระส่วนใหญ่มีพรรษาระหว่าง 21-30 พรรษา (190 รูป หรือ 44.9%) กลุ่มถัดไปคือพระที่มีพรรษาระหว่าง 11-20 พรรษา (185 รูป หรือ 43.7%)

ในด้านที่ตั้ง พระสงฆ์ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดสุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร โดยแต่ละจังหวัดมีพระสงฆ์ 50 รูป (คิดเป็น 11.8% ของแต่ละจังหวัด)

สำหรับระดับการศึกษา พระสงฆ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปวช.หรือปวส. (154 รูป หรือ 36.4%) รองลงมาคือปริญญาตรี (142 รูป หรือ 33.6%)

ในแง่ตำแหน่งทางศาสนา ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสหรือเจ้าอาวาส (374 รูป หรือ 88.4%) ในขณะที่มีเพียงจำนวนน้อยที่ดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอหรือเจ้าคณะตำบล

2. เจตคติต่อเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย

เจตคติของพระสงฆ์ต่อเครือข่ายจิตอาสาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยการประเมินในแต่ละด้าน พบว่าด้านการขับเคลื่อนเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ และการเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานเครือข่ายจิตอาสา มีคะแนนสูงที่สุด

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์อยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยปัจจัยหลักที่สำคัญคือ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัย การมีมุมมองร่วมกัน และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อโครงการการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพระสงฆ์ต่อโครงการจิตอาสาถูกประเมินให้อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการมีมุมมองร่วมกัน การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ร่วม

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อโครงการการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์

ในส่วนของรูปแบบการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แก่ การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการพึ่งพากัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอประเด็นการอภิปรายผลที่สำคัญตามข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์เขตภาคกลางตอนล่างในประเทศไทย พบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายจิตอาสา ได้แก่ การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเสริมสร้างกันและกัน และการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญธิชา เผือกเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของจิตอาสาในกรณีการดูแลผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้าย โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานจิตอาสาประกอบไปด้วยปัจจัยภายนอก เช่น ความสามารถทางวิชาชีพ ฐานะ และบทบาททางสังคม และปัจจัยภายใน เช่น ความศรัทธาและพุทธธรรมที่ทำให้จิตอาสาทำงานอย่างมุ่งมั่นและจริงจัง ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการทำงานจิตอาสาไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะการทำงาน แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานจิตอาสา การปฏิบัติงานด้วยใจรัก ไม่หวังผลตอบแทน ทำให้จิตอาสาสามารถเข้าถึงความสุขจากการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการเมตตาและการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ สุธาทิพย์ แก้วเกลี้ยง (2549) ยังระบุว่าการพัฒนาจิตอาสามุ่งเน้นให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม โดยการปฏิบัติงานจิตอาสาสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงความสุขที่เกิดจากการเสียสละเพื่อผู้อื่น และทำให้พัฒนาจิตใจไปพร้อมกับการทำงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เกี่ยวกับเจตคติและปัจจัยที่ส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ในเขตภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย พบว่าเจตคติต่อเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านผลของการขับเคลื่อนเครือข่าย การเป็นศูนย์ดำเนินงาน และตัวชี้วัด

ความสุขของเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ นอกจากนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ในภาคกลางตอนล่างก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ เช่น การมีผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพากัน การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสานั้นก็อยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยสำคัญในการรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นหลัก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และการพึ่งพากัน ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ ในด้านหลักธรรมพรหมวิหารธรรมและนาถรณธรรม ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการส่งเสริมเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ยังคงเน้นที่การรับรู้มุมมองร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้เครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ในภาคกลางตอนล่างมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ประกอบด้วย 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในเครือข่ายจิตอาสา เนื่องจากการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันมีบทบาทสำคัญ ควรสนับสนุนให้สมาชิกในเครือข่ายมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ระหว่างกัน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน 2) ควรขยายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายจิตอาสา กับภาคส่วนต่างๆ เช่น ภาครัฐ เอกชน และชุมชนในพื้นที่ ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มการสนับสนุนทางทรัพยากรและความรู้ที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของเครือข่ายในระยะยาว 3) ควรมีการจัดกิจกรรมและสื่อสารสาธารณะ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของเครือข่ายจิตอาสาของพระสงฆ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้คนทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจในบทบาทที่สำคัญของเครือข่าย **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ได้แก่ 1) ควรมีการศึกษาการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายจิตอาสาอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จและระบุจุดที่ต้องปรับปรุง นำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต 2) ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในเครือข่าย การรับรู้มุมมองร่วมกันและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นปัจจัยสำคัญ ควรมีการสร้างแรงจูงใจ

ผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อรักษาและเพิ่มความผูกพันระหว่างสมาชิก

เอกสารอ้างอิง

กณธิชา เพื่อกเจริญ. (2555). ศึกษากระบวนการทำงานจิตอาสา : กรณีศึกษาการดูแลผู้ป่วย มะเร็งระยะสุดท้าย อโรคยาศาล. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพศาล สรรสรวิสุทธิ. (2550). สร้างสันติด้วยมือเรา. นครปฐม: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). ภาคกลาง (ประเทศไทย). เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2566

จ

า

ก

[https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%87_\(%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2\)](https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%87_(%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2))

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2560). จิตอาสาพระราชัฐ. ปฏิบัติการขับเคลื่อน ประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

สุธาทิพย์ แก้วเกลี้ยง. (2549). การพัฒนาจิตอาสาในแนวพระพุทธรูปศาสนา. ใน สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนากับการพัฒนา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุนทรพจน์ ดำรงพานิชย์. (2555). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูล. พฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.

สุรวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

การบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*

MANAGEMENT of DIGITAL CULTURE of SECONDARY SCHOOLS

ไชยพร มะลิลา¹, ละมุน รอดขวัญ² และ พิกพ วังเงิน³

Chaiyaporn Malilar¹, Lamun Roodkhwan² and Pipob Vachungngern³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology, Thailand

Corresponding Author's E-mail: padung.lai@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ 1) ศึกษาแนวความคิดวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) แนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งปัจจุบันนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเตรียมองค์กรเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการให้คณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรเข้าใจวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในโลกดิจิทัล สามารถปรับประยุกต์แนวทางวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กรบูรณาการเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยผสมกลมกลืนกับวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม สามารถเพิ่มความคล่องตัว ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว มีค่านิยมร่วม ปรับแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและคงไว้ซึ่งค่านิยมที่เป็นตัวตนขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็น

ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า แนวความคิดและแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ 1.การวางแผน 2.การจัดการหน่วยงาน 3. การบังคับบัญชา และ4.การควบคุม โดยมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัล คือ 1.การมีค่านิยมทำงานร่วมกัน 2.มีความคล่องตัวทางดิจิทัลพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3. พร้อมรับความเสี่ยงทางดิจิทัลและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4.การมีกรอบ

* Received 3 August 2024; Revised 13 August 2024; Accepted 26 October 2024

ความคิดดิจิทัล 5.การใช้ข้อมูลขับเคลื่อนการดำเนินงาน และ 6.การเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

หลักการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาดังนี้ 1.กำหนดแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนโดยเปิดพื้นที่ให้บุคลากรกล้าที่จะลงมือทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา 2.ปรับทัศนคติให้เติบโตด้วยการรอบคอบคิดการเป็นนักเรียนรู้พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดจากโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนางาน 3.กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม บุคลากรเปิดใจยอมรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ยังคงไว้ซึ่งแนวทางปฏิบัติแบบดั้งเดิม โดยคำนึงถึงค่านิยมร่วมกับวัฒนธรรมดิจิทัล 4.ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนแสดงความคิดเห็นสร้างข้อตกลงหรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานร่วมกัน 5. ออกแบบระบบการตรวจสอบและกำกับติดตามกระบวนการทำงานชัดเจนทุกขั้นตอนผ่านเทคโนโลยี 6. สร้างนวัตกรรมเพื่อบริการลูกค้าที่สูงกว่ามาตรฐานที่ลูกค้าคาดหวัง 7. มุ่งเน้นลูกค้าปัจจุบันและมองกลุ่มลูกค้าในอนาคต รวมทั้งกำหนดกรอบของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, วัฒนธรรมดิจิทัล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This academic article focuses on the management of digital culture in secondary schools. The objectives are to explain the management of digital culture of secondary schools, including 1) studying the concept of digital culture of secondary schools 2) guidelines for managing digital culture of secondary schools. Currently, the management of educational institutions is to prepare the organization for transformation into a digital organization. Digital culture is at the heart of any organization's transformational transformation. Therefore, management allows teachers, personnel, and those involved with the organization to understand the changing way of life in the digital world and also adapt and apply the organization's original cultural guidelines, Integrated with modern digital technology and blended with traditional culture, increase

flexibility, ability to innovate and grow quickly have shared values, adjusting practices to promote a digital culture and maintain the values that embody the organization is essential.

The results from the analytical study found that concepts and guidelines for managing digital culture of secondary schools should include a 4-step process: 1. Planning, 2. Organizing, 3. Commanding or Directing and 4. Controlling though elements of digital culture: 1. Having values and working together, 2. Being digitally agile and ready to accept change, 3. Ready to take digital risks and creating new things, 4. Having a digital mindset, 5. Using data to drive operations and 6. Focusing on service recipients as the center.

In this academic article, the author presents management principles for educational institution administrators with guidelines for managing the digital culture of secondary schools as follows: 1) Set operational guidelines that encourage personnel to constantly try new things, 2) Foster a growth mindset, promoting learning, problem-solving, and development from opportunities that support work advancement, 3) Encourage teamwork, openness to learning, and knowledge exchange while maintaining traditional practices in harmony with digital culture values, 4) Promote personnel participation in expressing opinions and creating collaborative agreements or working conditions, 5) Design a clear monitoring and supervision system for every step of the work process through technology, 6) Innovate to provide customer service that exceeds standards, and 7) Focus on current customers while anticipating future customer groups, setting a framework for expected outcomes.

Keywords : Management, Digital Culture, Secondary School

บทนำ

สังคมทั่วทุกมุมโลกมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดเวลา และสิ่งที่มาเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นคือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนี้ได้เข้ามามีบทบาทและอิทธิพลต่อมนุษย์ทุกด้านทุกมิติอย่างมีอานุภาพปฏิเสธได้ ดังนั้นทุกภาคส่วนจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เท่าทันและนำแพลตฟอร์มทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ให้มีความคล่องตัวเป็นระบบและตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพได้ จากที่กล่าวมาการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังไม่หยุดยั้งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาและยกระดับคุณภาพคนให้รองรับและเท่าทันเทคโนโลยี นั่นคือหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับที่รับผิดชอบบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันในทางการศึกษายังไม่ได้ยกระดับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) และห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของการผลิตกำลังคนที่ต้องทำให้คนหลุดจากระบบการศึกษาให้น้อยที่สุด แต่ก็ยังมีเด็กหลุดจากระบบการศึกษานับแสนคน การแก้ปัญหาการศึกษาของทั้งประเทศไม่สามารถทำให้สำเร็จในเร็ววันนี้ได้ ฉะนั้นการพัฒนาและเตรียมระบบการศึกษาให้ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มสามารถแก้ปัญหาการศึกษาต่าง ๆ อย่างยั่งยืน สร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง สร้างหลักประกันอนาคตของประเทศได้ ยังคงเป็นงานที่ท้าทายความสามารถการดูแลเยาวชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ และที่ผ่านมามีการจัดการศึกษาของประเทศไทยต้องประสบกับสภาพปัญหาหลายประการ อันจะเห็นได้จากผลการศึกษาปัญหาการจัดการเรียนการสอนในมิติต่าง ๆ โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพบปัญหาสำคัญ 3 ประการคือ 1) ยังไม่มีการบูรณาการการทำงานระหว่างองค์กรที่ทำหน้าที่ในด้านหลักสูตร สื่อการสอน การทดสอบและการประเมินผล การบริหารบุคลากรครู การเงิน และการบริหารจัดการ 2) ยังขาดกลไกและกระบวนการนโยบายไปปฏิบัติ (Policy implementation) และ 3) นวัตกรรม การเรียนรู้และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะโรงเรียนบางแห่งไม่ได้ขยายผลทั้งระบบการศึกษาจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาสู่การเสนอแนะ และด้วยรัฐบาลไทยได้ประกาศใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลจึงจัดเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้ในการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลและเข้ามำกำหนดความสัมพันธ์แบบใหม่ในสังคม

รวมทั้งเวลาการทำงานให้เป็นแบบ Real-Time เวลาดังกล่าวได้เข้ามาสลายพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่การทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงกลายเป็นมนุษย์ของการทำงานตลอดเวลา ถึงอย่างไรวัฒนธรรมดิจิทัลก็เปิดโอกาสให้กับคนกลุ่มต่าง ๆ ได้แสดงความสามารถและความเป็นตัวตนมากขึ้น ทำให้คนในปัจจุบันสามารถผลิตหรือสร้างผลงานของตนได้ง่ายขึ้นและรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมดิจิทัลยังกลายเป็นพื้นที่ของการรวมกลุ่มเป็นชุมชนที่สานสัมพันธ์กันบนโลกเสมือนจริง ความรู้ในยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่สิ่งที่หายากอีกต่อไป ลักษณะเช่นนี้จึงส่งผลต่อระบบการศึกษาที่มีเสรีภาพมากขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น การเรียนจึงไม่จำกัดอยู่เพียงในพื้นที่ของโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังสามารถเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย (อรรถพล ประภาสโนบล, 2559 : 78-82)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ถูกพัฒนาให้ก้าวล้ำต่อการใช้ประโยชน์อย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมดิจิทัล แน่แน่นอนว่าต้องส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่ต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งปัจจุบันทุกสถานศึกษาต้องพยายามปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนรายบุคคลโดยการนำเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีนี้ จะทำให้ทุกอย่างก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลโดยอัตโนมัติ เช่นเดียวกับงานด้านการศึกษาที่ทำให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีการเสริมบทเรียนโดยสร้างสถานการณ์จำลอง ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) และโลกเสมือนจริง (Metaverse) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องนำเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงต้องปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัล แต่ทั้งนี้การจะเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลนั้นต้องอาศัยพลังการขับเคลื่อนที่สำคัญคือ ทรัพยากรบุคคลในองค์กรต้องมีความเข้าใจเห็นความสำคัญและประโยชน์ของเทคโนโลยี มีค่านิยมในองค์กร รวมทั้งมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นจึงต้องสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และผสมผสานวัฒนธรรมดิจิทัลเข้ากับวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กร เกิดเป็นค่านิยมร่วมกัน เพื่อก้าวสู่องค์กรดิจิทัลที่ทันสมัย

ความสำคัญอีกประการคือผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีระบบการ
สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรให้มี Digital Mindset โดย
การสร้างวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนวัฒนธรรมดิจิทัล สร้างค่านิยมที่ดีที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ให้
ความสำคัญกับพนักงานทุกคน มีการสื่อสารที่มีคุณภาพ จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
ให้กับการทำงาน สร้างทีม Change Agent ใช้วิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจัดลำดับ
ความสำคัญของงานและปรับปรุงทักษะการใช้เทคโนโลยีของพนักงานในทุกระดับขององค์กร
เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ดึงศักยภาพของตนเองมาขับเคลื่อนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
ไปพร้อมๆ กัน

แนวคิดการบริหารจัดการ

ทุก ๆ องค์กรต้องการการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุ
ตามเป้าหมายของตนเองที่วางแผนไว้ ดังนั้นระบบการบริหารจัดการจึงมีความสำคัญมากกับทุก
องค์การบริหารและการจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นองค์
ความรู้ที่สามารถเรียนรู้ถ่ายทอดได้ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เกิดจากการค้นคว้าเชิง
วิทยาศาสตร์สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่
ยอมรับกันทั่วไปว่าการบริหารจัดการเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้
ความหมายของการบริหารจัดการไว้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เฮอเบิร์ต (Herbert, 1976) กล่าว
ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ปีเตอร์ (Peter, 1998) กล่าวว่า การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับ
ผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติภายในสภาพองค์การ
ทรัพยากร ด้านบุคคลจะเป็น ทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่ง
คนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักรอุปกรณ์วัตถุดิบเงินทุน รวมทั้งข้อมูล
สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือการให้บริการที่ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจ
ให้กับสังคม เทย์เลอร์ (Taylor, 2002) กล่าวว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมี
หลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะ
ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน การบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติภายในสภาพองค์กร ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้ จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักรอุปกรณ์ วัตถุดิบเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและ ตอบสนองความพอใจให้กับสังคมโดยดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งหลักเกณฑ์นั้นกำหนด จากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นการบริหารเป็น กระบวนการโดย ผู้เขียนได้สรุปจากนักวิชาการได้เสนอไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ กระบวนการบริหารจัดการ

นักวิชาการ กระบวนการบริหาร	อองรี ฟาโย	ล.เทอร์ กิลิกและ แฮโรลด์ ดูนตซ์	แองโตนี เดล	ดร.เอ็ดเวิร์ด เดมิง	วิโรจน์ สารรัตนะ	สันติ บุญภิรมย์	ปรีชาพร วงศ์อนันต์โร	สุระพันธ์ ฉันทะแดน	รวม	ร้อยละ
1.การวางแผน (Planning)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	81.81
2.การจัดการหน่วยงาน (Organizing)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	81.81
3.การบังคับบัญชา (Commanding)	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	7	63.63
4.การประสานงาน (Coordinating)	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	4	36.36
5.การควบคุม (Controlling)	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	7	63.63
6.การจัดวางตัวบุคคล (Staffing)	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	4	36.36
7.การรายงาน (Reporting)	-	✓	-	-	✓	-	-	-	2	18.18
8.การจัดทำงบประมาณ(Budgeting)	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	9.09
9.การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)	-	-	-	✓	-	-	-	-	1	9.09
10. การเป็นตัวแทนองค์กร (Representation)	-	-	-	✓	-	-	-	-	1	9.09
11.การจูงใจ (Motivating)	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ผู้เขียนได้สังเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการโดยเลือกกระบวนการที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 1.การวางแผน (Planning) คือการศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคตแล้ว วางเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ รวมทั้งจัดวางโครงสร้างและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าเราจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2.การจัดการหน่วยงาน (Organizing) คือการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ 3.การบังคับบัญชา (Commanding or Directing) หมายถึง การอำนวยการนับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน 4.การควบคุม (Controlling) คือการควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือควบคุมให้ทำงานตามระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใดและมีการตรวจสอบ เมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไร แล้วแก้ไขเพื่อนำไปปฏิบัติใหม่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมดิจิทัล

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การทำงานและบรรยากาศของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547: 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐาน ของคน จำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

วิทยากร ท่อแก้ว (2564, หน้า 2) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง “สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะบุคคล ซึ่งหมู่คณะรวมถึงคณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของ หน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน

พาริยะ สะอุ (2562, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กรเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะขององค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถสื่อสารกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร วัฒนธรรมจะทำหน้าที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกได้และให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นภายในวันเดียว สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลากับมนานพอสมควรที่สำคัญคือต้องมีการวางแผนในการพัฒนาให้เกิดขึ้นด้วย ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นแล้ว เราก็สามารถใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์กรได้ในระยะยาว โดยปัจจุบันเราสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. สร้างการรับรู้ถึงความสำเร็จของพนักงาน
2. รับฟังเสียงทุกคนในองค์กรอย่างแท้จริง
3. ผู้นำต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดีความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมอยู่ในมือของผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม เพราะเราปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำมีส่วนสำคัญในการเป็นตัวอย่างให้กับลูกทีม
4. ดำเนินการตามค่านิยมขององค์กร
5. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่างทีมอย่างทั่วถึง
6. เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจ
7. ให้ทุกคนในองค์กรแสดงออกวัฒนธรรมจนเป็นนิสัย
8. ปรับวัฒนธรรมแต่งให้เข้ากับประสบการณ์แต่ละคน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม อุดมการณ์ และความเชื่อที่ได้รับการพัฒนา ร่วมกันในองค์กรอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรเติบโตและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกในการสร้างแนวทางให้องค์กรสามารถปรับตัวและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมภายนอกได้ พร้อมทั้งบรรลุความสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ฉะนั้นการสร้างวัฒนธรรมด้วยการสร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของพนักงานและการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในองค์กร ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดี ต้องดำเนินการตามค่านิยมขององค์กรอย่างเคร่งครัดและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกแต่ละทีมเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้การเน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจ การสร้างนิสัยในการแสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กรในทุกระดับและการปรับวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เข้มแข็งและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัล

จากการศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความ ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัล พอกกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

Sean Michael Kerner (www.techtarget.com, February 10, 2024) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรม ปฏิบัติการ และค่านิยมที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คำว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นคำที่กว้างไกล รวมถึงสมาร์ทโฟน โซเชียลมีเดีย เครื่องมือในการทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล การจัดการเนื้อหาสถาปัตยกรรมสำหรับองค์กร โครงสร้างพื้นฐานคลาวด์และซอฟต์แวร์เป็นบริการ รวมถึงสิ่งแวดล้อมดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นพื้นฐานของโลกดิจิทัลสมัยใหม่ การเติบโตของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั่วไปในสังคมโดยรวมรวมถึงภายในบริษัทขนาดใหญ่และเล็ก ทำให้วัฒนธรรมดิจิทัลยังคงมีความสำคัญและเปลี่ยนแปลงต่อไป ที่เชื่อมโยงกันนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในวิธีการสื่อสาร ทำงาน เรียนรู้ และสร้างความบันเทิงของมนุษยชาติได้หลายพันล้านคน ไม่น่าแปลกใจเลยที่การเปลี่ยนแปลงนี้สร้างการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและมารยาทของสังคม

Snyder (2007: 3) อธิบายถึง วัฒนธรรมดิจิทัล ว่าเป็นเสมือนบริบทใหม่ที่ถูกกำหนดด้วยเทคโนโลยีทำให้การใช้ชีวิตตั้งแต่ภายในบ้าน ไปจนถึงการทำงานถูกปรับเปลี่ยนใหม่โดยสิ่งสำคัญของบริบทใหม่คือการประสานรวมกันระหว่างชีวิตที่ดำเนินไปกับการใช้การสื่อสารและข้อมูลบนโลกออนไลน์มาทำให้การใช้ชีวิตเกิดความสะดวก และสร้างความเป็นไปได้ใหม่ๆ ในชีวิตประจำวัน

Jon Kaplan (<http://www.Mckinsey.com>, February 6, 2024) ได้ศึกษาวัฒนธรรมดิจิทัลของบริษัทกูเกิล และนิยามความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลว่า หมายถึง การพัฒนาและสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมด้านดิจิทัล ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความคล่องตัว โดยให้ความสำคัญกับความคุ้นเคยกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

Aleksandra Uzelac & Biserka Cvjetianin (2008, p9) นิยามความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลว่าหมายถึง การเรียนรู้และการสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ซึ่งมีผลต่อวิถีชีวิตและการสื่อสารของบุคคลและกลุ่มคน วัฒนธรรมดิจิทัลมีความหลากหลายและมีผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงการสร้างรูปแบบใหม่ของการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลคือ บริบทใหม่ที่ถูกกำหนดโดยเทคโนโลยี ทำให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่ภายในบ้านจนถึงการทำงาน มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีวิธีสื่อสารและใช้ข้อมูลบนโลกออนไลน์ผสมรวมไปกับการดำเนินชีวิตประจำวันทำให้การใช้ชีวิตสะดวกสบายมากขึ้น ส่งผลทั้งต่อตัวบุคคลและกลุ่มคนให้ก้าวเข้าสู่สังคมใหม่ที่เรียกว่า เทคโนโลยีสังคม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพจึงต้องมีการจัดระเบียบเทคโนโลยีสังคมโดยการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่เน้นความสร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง การเลือกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี รวมทั้งการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน จนเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในสถานะที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีสังคมในอนาคตที่กำลังพัฒนาต่อไป

จากความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้เขียนศึกษาพบว่า นักวิชาการและองค์กรทางการศึกษาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัล โดย Sean Michael Kerne (www.techtarget.com, February 10, 2024) ได้กล่าวว่า ทำไมวัฒนธรรมดิจิทัลถึงจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นพื้นฐานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล โดยการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นนวัตกรรม พฤติกรรมและค่านิยมที่จำเป็นสำหรับองค์กรในการรวมเทคโนโลยีใหม่และวิธีการทำงานใหม่ การสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร วัฒนธรรมดิจิทัลส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัล นวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นพื้นฐาน วัฒนธรรมดิจิทัลส่งเสริมการใช้เครื่องมือที่สามารถสื่อสารและ

ทำงานร่วมกันได้แบบเรียลไทม์ทำให้ง่ายต่อการทำงานร่วมกันขององค์กรไม่ว่าพนักงานจะอยู่ที่ใด วัฒนธรรมดิจิทัลยังส่งเสริมทฤษฎี การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ช่วยเรียบเรียงกระบวนการการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลโดยทั่วไป อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับการรุกรานดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น เมื่อศึกษาถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลในการบริหารการศึกษาได้มีผู้กล่าวไว้พอสรุปได้ เช่น เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560 : 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลว่าเป็นความจำเป็นที่การบริหารการศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมสถานศึกษาเพื่อที่จะทำให้องค์กรแปลงสู่รูปแบบดิจิทัลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งโดยทั่วไปพบว่า แนวโน้มที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้ผู้นำการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างชาญฉลาดด้วยการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการค้นพบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สิ่งที่ทำให้ผู้นำทางด้านดิจิทัลแตกต่างจากผู้นำด้านอื่นก็คือ การที่มียุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความเป็นผู้นำที่พร้อมจะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมดิจิทัล (digital culture)

Gere (2008 : 94) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัล ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์อันเนื่องมาจากยุคทองของการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน และส่งผลให้การแสดงออกของการใช้ชีวิตแตกต่างจากที่เคยมีมาก่อนอย่างชัดเจน

สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลได้ว่า เป็นโอกาสและการเปลี่ยนผ่านจากยุคอนาล็อกมาสู่ยุคดิจิทัล โดยมีการต่อต้านในระยะแรก แต่เมื่อมนุษย์มีความสะดวกสบายและมีการได้เปรียบเชิงแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้สามารถสร้างความได้เปรียบทางสังคม เพราะกระแสทางสังคมจะเป็นตัวกระตุ้นให้พฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ให้ไหลเข้าสู่โลกดิจิทัลแบบอัตโนมัติ ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแบบวัฒนธรรมดิจิทัลลำดับแรกต้องให้ความสำคัญในการวางรากฐานขององค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

องค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัล

ผู้เขียนได้ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัลจากนักวิชาการหลายท่านและสังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมดิจิทัล

นักวิชาการ องค์ประกอบวัฒนธรรมดิจิทัล	Uzelac	ธนชาติ นุ่มนนท์	Udapudi	World Economic	ลิติต ศรีแสนชัย	Step Academy	อัจฉรา จัยเจริญ	ประพันธ์ คชแก้ว	สายพิณ ปันทอง	นิรุฒ เต็มปักษ์	รวม	ร้อยละ
1.องค์ความรู้ที่ครอบคลุม	✓										1	10
2.การสร้างความพึงพอใจ	✓										1	10
3.ความสะดวกสบาย	✓										1	10
4.ไม่มีข้อขัดแย้ง	✓										1	10
5.ความโปร่งใส		✓	✓								2	20
6.กรอบความคิดดิจิทัล	✓	✓			✓		✓	✓		✓	6	60
7.การมีค่านิยมทำงานร่วมกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
8.การใช้ข้อมูลขับเคลื่อน		✓	✓	✓	✓			✓		✓	6	60
9.มีความคล่องตัวทางดิจิทัล		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง												
10.เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	✓		✓	✓		✓			✓	✓	6	60
11.พร้อมรับความเสี่ยงทางดิจิทัล			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่												
12.มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			✓			✓		✓			3	30
13.การเรียนรู้ตลอดชีวิต			✓		✓						2	20

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า ผู้เขียนได้สังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัลโดยเลือกองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 1.การมีค่านิยมทำงานร่วมกัน 2.มีความคล่องตัวทางดิจิทัลพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3.พร้อมรับความเสี่ยงทางดิจิทัลและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4.การมีกรอบความคิดดิจิทัล 5.การใช้ข้อมูลขับเคลื่อนการดำเนินงาน 6.การเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ก้าวเข้าสู่องค์กรดิจิทัล เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญแต่การบริหารจัดการ Digital Transformation ให้สำเร็จได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่สิ่งสำคัญที่ต้องมีควบคู่ไปคือ พฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ความยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ดังนั้นสิ่งสำคัญคือต้องมีระบบการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลนั้นคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้พื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแบบวัฒนธรรมดิจิทัลคือ การวางรากฐานแนวทางการบริหารจัดการให้แข็งแกร่งเสียก่อน เพื่อให้ทุกภาคส่วนภายในองค์กรพร้อมรับและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแบบเกื้อหนุนกัน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดีจะสามารถพัฒนาเป้าหมายขององค์กรให้เกิดความยั่งยืน จึงเป็นเรื่องหนึ่ง que ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่าง ๆ ต้องมีการโน้มน้าวและสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากรทุกคนเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันจากการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร เมื่อบุคลากรได้มีส่วนร่วมมากเท่าใดจะช่วยผลักดันให้บุคลากรพยายามเรียนรู้ ฝึกฝน แก้ไขปัญหาและสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมากเท่านั้น โดยผู้เขียนได้สังเคราะห์แนวทางการบริหารวัฒนธรรมดิจิทัลของนักวิชาการ ไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์การบริหารวัฒนธรรมดิจิทัล

นักวิชาการ	จันทร์จิรา เกลาธา	ป ญ ญ ษ์	Sean Michael	ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวี	วสิษฐ แต่ไพสิฐพงษ์	รวม	ร้อยละ
แนวทางการบริหารวัฒนธรรมดิจิทัล							
1.สร้างวิสัยทัศน์ส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล	✓	✓		✓	✓	4	80
2.สร้างค่านิยมที่ดี	✓	✓			✓	3	60
3.มีการปฏิบัติร่วมกันและต่อเนื่อง	✓		✓	✓		3	60
4.ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	✓			✓		2	40
5.สร้างการเล่าเรื่องหรือการสื่อสารที่ดี	✓			✓	✓	3	60
6.จัดเตรียมสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	✓			✓		2	40
7.สร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)		✓		✓	✓	3	60
8.สร้างกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร			✓	✓		2	40
9.บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม			✓	✓	✓	3	60
10.จัดลำดับความสำคัญ			✓	✓		2	40
11.วัดความสำเร็จของโครงการดิจิทัล			✓	✓		2	40
12.ปรับให้เกิด Digital Mindset				✓	✓	2	40
13.ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี				✓	✓	2	40

จากตารางที่3 จะเห็นได้ว่า ผู้เขียนได้สังเคราะห์การบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัล โดยเลือกหลักการและแนวทางการบริหารวัฒนธรรมดิจิทัลที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุป แนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลคือ การสร้างกลยุทธ์วัฒนธรรมดิจิทัลให้ชัดเจน ปรับเปลี่ยนความคิดของพนักงานให้มี Digital Mindset โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนวัฒนธรรมดิจิทัล สร้างค่านิยม ที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน สร้างการสื่อสารที่ดี จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้กับการทำงาน สร้างทีม Change Agent ใช้วิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการวัดผลความสำเร็จ จัดลำดับความสำคัญของงานและปรับปรุงทักษะการใช้เทคโนโลยีของพนักงาน ในทุกระดับขององค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้ข้อมูลในการดำเนินงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการมัธยมศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนระดับอุดมศึกษา

สุจินต์ วิทธีรานนท์ (2546, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการมัธยมศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีอายุประมาณ 12 - 17 ปี เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากประถมศึกษาในบางประเทศจัดให้การศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาภาคบังคับที่เยาวชนทุกคนต้องเรียน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดให้กับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษามาแล้ว โดยผู้เรียนในระดับชั้นมัศึกษามีช่วงอายุประมาณ 12 - 17 ปี มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะกระบวนการเฉพาะด้านในการนำไปใช้เพื่อการศึกษาในระดับที่สูงต่อไป การศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจัดเป็นการศึกษาภาคบังคับ ผู้เรียนทุกคนจะต้องจบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วจึงจะสามารถตัดสินใจเลือกที่จะหยุดเรียนออกไปประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการเตรียมความพร้อมศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และหรือสายอาชีพซึ่งจัดการเรียนการสอนเน้นทักษะเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น งานช่าง เกษตรกรรม หรือทักษะงานฝีมือด้านต่าง ๆ เป็นต้น

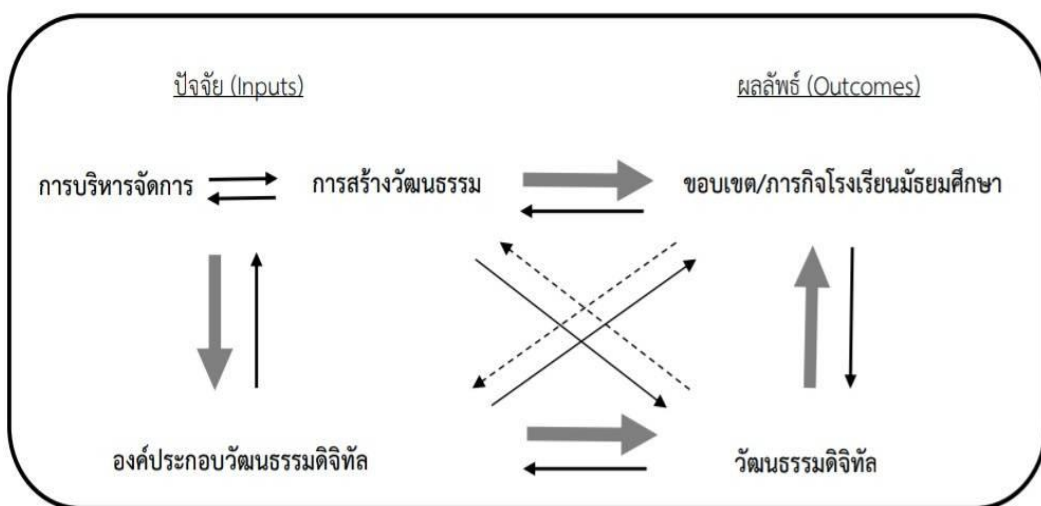
สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ นำไปใช้เพื่อให้โรงเรียนได้ทราบถึงเกณฑ์การจัดสรรต่าง ๆ ที่ควรจะเป็น และ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นำไปใช้เพื่อประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมกลไกการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า โรงเรียนมัศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับผู้เรียนในช่วงอายุประมาณ 12-17 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และเจตคติให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน สร้างความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ทั้งสายอาชีพ

สายสามัญและอุดมศึกษา โดยมีขอบข่ายการบริหารจัดการตามภารกิจ แบ่งเป็น 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สรุป

บทความนี้ได้ข้อค้นพบว่า การเตรียมสถานศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลนั้น หัวใจสำคัญคือการบริหารจัดการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหาร อย่างเป็นระบบประกอบด้วย 1.การวางแผน 2.การจัดการหน่วยงาน 3. การบังคับบัญชา และ 4.การควบคุม องค์กรที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลจะส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมทำงานร่วมกัน มีกรอบความคิดดิจิทัล มีความคล่องตัวทางดิจิทัล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความเสี่ยงทางดิจิทัลและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สามารถใช้ข้อมูลขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้การบริหารจัดการงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปและสังเคราะห์เป็นแผนภูมิได้ดังนี้



จากแผนภูมิที่ 1 จะเห็นว่า ลูกศรมีทิศทางทั้งไปและกลับ แสดงให้เห็นถึงการมีผลสะท้อนกลับ กล่าวคือ หลักการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการบริหารจัดการร่วมกับการใช้หลักการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารอย่างมีส่วนร่วมการสร้างกลยุทธ์วัฒนธรรมดิจิทัลให้

ชัดเจน ปรับเปลี่ยนความคิดของพนักงานให้มี Digital Mindset โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนวัฒนธรรมดิจิทัล สร้างค่านิยมที่ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน สร้างการสื่อสารที่ดี จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้กับการทำงาน สร้างทีม Change Agent มีการวัดผลความสำเร็จ จัดลำดับความสำคัญของงานและปรับปรุงทักษะการใช้เทคโนโลยีของพนักงานในทุกระดับขององค์กร เพื่อส่งเสริมการใช้ข้อมูลในการดำเนินงานจะส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนองค์กรประกอบวัฒนธรรมองค์กร ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัลจะมีผลน้อยกว่าในการสะท้อนถึงการบริหารจัดการและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในขณะเดียวกันการบริหารจัดการการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัลแล้วจะส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการขอบเขตภารกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กองกฎหมายการศึกษาและวัฒนธรรม.(2562) เจตนารมณ์พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล. (2567). 3 วิธีสร้าง DIGITAL CULTURE ในองค์กร MULTI GENERATION. เรียบเรียง 28 กรกฎาคม 2567. จาก <https://deoneacademy.com/how-to-create-digital-culture-in-multi-generation/>
- ธนชาติ นุ่มนนท์. (2562, 22 มีนาคม). กลยุทธ์: สู่ความสำเร็จด้านดิจิทัลดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน. กรุงเทพธุรกิจ. เรียบเรียง 22 มีนาคม 2567. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/646871>.
- นิรุติ เต็มปักซี. (2565). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัลของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2559). ภาวะผู้นำ. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 15 พฤษภาคม 2561. จาก http://www.entaining.net/article06_leadership.php
- ประพันธ์ คชแก้ว. (2562). นวัตกรรมการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล Innovation of Organization Administration in Digital Age. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤศจิกายน 2566. จ า ก : file:///C:/Users/ ASUS%20ZenBook/Downloads/172467-Article%20Text-646535-2-10- 20190809%20(1).pdf.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ฟาริยะ สะอู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. ในสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลิขิต ศรีแสนชัย. (2560). มาตรฐานองค์กรในยุค 4.0 Organization Standards In The 4.0 Era. เรียกใช้เมื่อ 28 กรกฎาคม 2567. จาก [file:///C:/Users/ASUS%20ZenBookDownloads/240239-Article%20Text-823832-1-10-20200301%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS%20ZenBookDownloads/240239-Article%20Text-823832-1-10-20200301%20(1).pdf)
- วิทยธร ท่อแก้ว. (2562). การออกแบบนโยบายและนวัตกรรมการสื่อสารนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น. ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสื่อสารทางการเมือง. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน. เอ็ด.
- วลีษฐ แต่ไพสิฐพงษ์. (2564). Betagro 360 Transformation การเปลี่ยนแปลงก้าวสำคัญของบริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) สู่สังคมดิจิทัลด้วยนวัตกรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยทางอาหารและความอร่อยที่เหนือระดับ พร้อมทางเลือกที่หลากหลาย
- แก่ ผู้บริโภค . เรียก ใช้ เมื่อ 28 กรกฎาคม ค ม 2567 จ า ก

- <https://www.betagro.com/th/management/board-of-directors/25/mr-vasit-taepaisitphongse> เพียรสัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทักษะร่วมสมัยปัจจุบัน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บิ๊คพอยท์.
- สายพิน บั่นทอง. (2563). กลยุทธ์การจัดการรูปแบบการทำงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรใหม่. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤศจิกายน 2566 จาก <https://publication.npru.ac.th/bitstream/123456789/1161/1/%e0%b8%ad%e0%b8%9a%e0%b8%95.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566- 2570). (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุจินต์ วิสุทธิรานนท์. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนมัธยมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2550). วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โพธิ์เพชร,
- สุระพันธ์ ฉันทะแดนสุวรรณ. (2553). หลักการบริหารธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จุตทอง.
- อรรถพล ประภาสโนบล. (2559). วิพากษ์วัฒนธรรมดิจิทัลผ่านปรัชญาการศึกษาของเปาโล แฟร์. วารสารปณิธาน. 12(1), 78-82.
- อัจฉรา จัยเจริญ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 28 กรกฎาคม 2567 จาก: <https://www.posttoday.com/aec/column/513359?fbclid=IwAR1v>
- เอกชัย กี่สุขพันธุ์. (2538). การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ(พิมพ์ครั้งที่ 3). ไทยวัฒนาพานิช.

- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2560). The year of disruption. เรียกใช้เมื่อ 28 กรกฎาคม 2567 จาก http://tct.or.th/images/Article/special_article/25610110/198410_disruption.pdf.
- Bartol, M. K., and Martin, C. D. (1998). Management (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Deming in Mycoted. (2004). Plan Do Check Act (PDCA) (Online). Retrieved July 28, 2024, from <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>
- Gere, C. (2008). Digital culture (2nd ed.). Reaktion Books.
- Herbert A. Simon. (1976) Administrative Behavior, 3 rd ed. New York :The Free Press.
- Kaplan, J. (2015). Learning from Google's digital culture. Retrieved July 12, 2024, From <https://shorturl.asia/Gwe5f>
- Perter Drucker. (1998.) Perter Ducker on the Profession of Management. New York.
- Sean Michael Kerner. (2022) What is digital culture and why is it important? Retrieved February 10, 2024 From www.techtarget.com
- Sean Michael Kerner. (2024). Digital culture Retrieved July 28, 2024, From. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/digital-culture>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J.(2007) Research on Apple Inc's Current Developing Conditions Retrieved July 28, 2024, From [Http://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2319737](http://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2319737)
- Steps Academy. (2019). Culture Organization and Personnel in Digital Era. Retrieved July 12, 2024, From <https://stepstraining.co/foundation/team-culture-and->
- Udapudi, A. (2019). What is digital culture and why it should matter to you. Retrieved May 8, 2024, From <https://shorturl.asia/OJ8sf>.
- World Economic Forum. (2021). Digital culture: the driving force of digital transformation. (n.p.)

พุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์*

BUDDHIST INNOVATION AND CROSS-DISCIPLINARY RESEARCH

พระวัชรินทร์ วชิรวิโส (ชุมจีน)¹, พระครูบวรชัยวัตร², พระครูศรีรัตนภิรมย์³
และ พระครูสมุห์ ดิเรกฤทธิ์ ธีรปณฺโญ⁴

PhraWacharin Wachirawangso (Chumjeen)¹, Phrakru Bowonchaiwat², Phrakru Srirattanaapirom³ and
Phrakhrusamu Diragrit Thirapanyo⁴

¹⁻⁴มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสคราช

¹⁻⁴Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: vios00700@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องพุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์ ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับการค้นพบและการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการนำไปใช้ในสาขาศาสนาพุทธศาสนา การวิจัยในมุมมองข้ามศาสตร์นี้มุ่งเน้นที่จะเชื่อมโยงระหว่างความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับพุทธศาสนาและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง การประยุกต์วิจัยข้ามศาสตร์ในสาขาของพุทธศาสนามีความหลากหลายมาก โดยมุ่งเน้นการผสมผสานความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับปรัชญาและศาสนาพุทธศาสนา เพื่อเข้าใจและปรับใช้ในทางปฏิบัติชีวิตและสังคมได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่นการใช้ทฤษฎีจิตวิทยาเข้ากับการสอนวิปัสสนาของพระพุทธเจ้า หรือการศึกษาปรัชญาเศรษฐศาสตร์เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาทางสังคมในแง่ของความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกัน วิจัยทางศาสตร์ประยุกต์ใช้ในพุทธศาสนามีการศึกษาต่าง ๆ เช่น การศึกษาประสบการณ์การทำสมาธิและผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคล หรือการใช้ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ปรัชญาพุทธในสังคม พุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์" เน้นที่การผสมผสานระหว่างพุทธศาสนาและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ของทั้งสองศาสนา

* Received 18 August 2024; Revised 25 August 2024; Accepted 23 October 2024

นี้ บทความนี้มุ่งเน้นการหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพในการส่งเสริมคุณค่าและประโยชน์ของพุทธศาสนาในทางที่ต่าง ๆ และให้ข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและมีคุณค่าในการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของมนุษยชาติ

คำสำคัญ : พุทธ, นวัตกรรม, การวิจัยข้ามศาสตร์

Abstract

The purpose of this academic article is to study the Buddhist Innovation and Transdisciplinary Research" has content that is consistent with the discoveries and developments in science and technology that have been applied in the field of Buddhism. This cross-disciplinary research aims to bridge the gap between scientific and religious knowledge to provide a deeper understanding of Buddhism and related cultures. The application of cross-disciplinary research in the field of Buddhism is very diverse. It focuses on combining knowledge from various sciences with philosophy and Buddhism. To better understand and apply it in practice to life and society. For example, applying psychological theory to the Buddha's teaching of Vipassana. or the study of economic philosophy to find ways to solve social problems in terms of fairness and equality. Applied scientific research in Buddhism includes studies such as studies of meditation experiences and their effects on a person's mental health. or using communication theory to support the spread of Buddhist philosophy in society. Buddhist Innovation and Transdisciplinary Research" focuses on the integration of Buddhism and scientific research to enhance understanding of the various aspects of these two religions. This article focuses on finding new knowledge that has the potential to promote the value and benefits of Buddhism in various ways and providing scientific information related to Buddhism in order to gain a deeper understanding and value in Applied in the daily life of humanity.

Keyword : Buddhism, Innovation, Cross-Disciplinary Research

บทนำ

พุทธนวัตกรรมเป็นการนำหลักธรรมและปรัชญาพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผสมผสานแนวคิดทางศาสนากับการพัฒนาทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหารจัดการ หลักธรรมพุทธศาสนา เช่น การดำเนินชีวิตด้วยปัญญา การมีสมาธิ และการดำรงอยู่ในปัจจุบัน สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิดและการตัดสินใจในขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน การนำหลักธรรมพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในนวัตกรรมสามารถช่วยให้กระบวนการพัฒนามีความสมดุลและยั่งยืนมากขึ้น หลักการเช่น ความเมตตา การให้เกียรติผู้อื่น และการมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถช่วยในการสร้างนวัตกรรมที่ไม่เพียงแต่มีคุณค่าทางเทคโนโลยี แต่ยังมีคุณค่าทางจิตใจ และสังคมด้วย พุทธนวัตกรรมไม่เพียงแต่เป็นการนำเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ แต่ยังเป็นการสร้างกระบวนการที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อมนุษยชาติในระยะยาว การนำหลักธรรมพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในนวัตกรรมสามารถช่วยในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและส่งเสริมการพัฒนาที่มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อโลก ในบทความนี้ เราจะสำรวจแนวทางต่าง ๆ ในการนำหลักธรรมพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนวัตกรรม และสำรวจตัวอย่างของพุทธนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการนำพุทธศาสนาเสริมสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและยั่งยืน

การวิจัยข้ามศาสตร์เป็นกระบวนการที่นำความรู้และแนวคิดจากหลายสาขาวิชามาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลาย ด้วยการผสมผสานความรู้จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปศาสตร์ การวิจัยข้ามศาสตร์ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและหลากหลายเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อนในสังคมปัจจุบัน การวิจัยข้ามศาสตร์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โรคระบาด การขาดแคลนทรัพยากร และความไม่เท่าเทียมทางสังคม ปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยแนวทางของสาขาวิชาเดียว แต่ต้องการการผสมผสานความรู้และวิธีการจากหลายสาขาวิชาเพื่อหาทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของ

การวิจัยข้ามศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จสามารถเห็นได้ในหลายด้าน เช่น การวิจัยทางการแพทย์ที่ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อค้นพบแนวทางการรักษาโรคใหม่ ๆ หรือการวิจัยทางสิ่งแวดล้อมที่ผสมผสานความรู้ทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติกับสังคมศาสตร์เพื่อสร้างแนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน เราจะสำรวจแนวทางต่าง ๆ ในการวิจัยข้ามศาสตร์ รวมถึงผลกระทบและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานความรู้จากหลายสาขาวิชา เพื่อเปิดมุมมองใหม่และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาการวิจัยที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและโลกในระยะยาว

พุทธนวัตกรรมหมายถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าในรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับสังคมสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มคุณค่าและความหมายให้กับชีวิตประจำวันและสังคมร่วมสมัย ในยุคที่เทคโนโลยีและความรู้ทางวิทยาศาสตร์เจริญก้าวหน้า การเชื่อมโยงและการประยุกต์ใช้หลักพุทธศาสนากับศาสตร์ต่าง ๆ ได้กลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง วิจัยข้ามศาสตร์เป็นกระบวนการที่นำเอาความรู้จากศาสตร์หลายสาขามาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรอบด้านมากยิ่งขึ้น การวิจัยข้ามศาสตร์ในพุทธนวัตกรรมสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่กว้างขวางและรอบด้านมากขึ้นเกี่ยวกับพุทธศาสนาและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่และศึกษาเกี่ยวกับพุทธศาสนา การศึกษาเรื่องจิตวิทยาพุทธศาสนา และการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบทางสุขภาพของการปฏิบัติสมาธิ วิจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในพุทธศาสนา แต่ยังเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ของสังคมได้ ตัวอย่างหนึ่งของการวิจัยข้ามศาสตร์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในพุทธนวัตกรรมคือการศึกษาด้านประสาทวิทยาศาสตร์ (Neuroscience) และจิตวิทยา ซึ่งมีการวิจัยเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติสมาธิต่อสมองและสุขภาพจิต โดยพบว่าการปฏิบัติสมาธิสามารถช่วยลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการจดจ่อ และเสริมสร้างความสุขภายในอย่างยั่งยืน (Kabat-Zinn, 2003) นอกจากนี้ยังมีการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี VR (Virtual Reality) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเสมือนจริงสำหรับการฝึกสมาธิและการเรียนรู้เกี่ยวกับพุทธศาสนา (Garrison et al., 2018) การนำหลักพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ ไม่เพียงแต่เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจใน

พุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ของสังคมอย่างกว้างขวาง

ความหมายของ “พุทธนวัตกรรมและวิจัยข้ามศาสตร์”

จุดมุ่งหมายของการสื่อสารด้วยความหมายของ “พุทธนวัตกรรมและวิจัยข้ามศาสตร์” นี้สามารถชี้ชัดอธิบายโดยการประสงค์ให้ทราบถึงความเข้ากันได้ แม้เมื่อแยกออกจากกันแล้ว จะเป็นสิ่งที่ไม่เข้าพวกกันก็ตามระหว่างเรื่องของศาสนา กับเรื่องนวัตกรรม วิจัย สำหรับแวดวงวิชาการอาจแยกออกเป็นสาขาหรือแขนงขององค์ความรู้ แต่ในแง่ของการใช้งานกลับเป็นเรื่องที่ไม่แตกต่างหรือห่างไกลกันเลย เพียงแต่สิ่งที่ถูกเน้นย้ำอยู่บ่อยครั้งคือการพัฒนานวัตกรรมและการส่งเสริมผลักดันงานวิจัยให้ก้าวหน้าและเติบโต กลับเป็นว่าเรื่องของศาสนาหรือพุทธศาสนาในสังคมนั้นได้รับทบทวนหรือไม่เข้าพวกนั่นเอง

พระพุทธ หรือพุทธศาสนา (Buddhism) ถือว่าเป็นศาสนาประจำชาติ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) และอยู่เคียงคู่กับชาติไทยมาโดยตลอดตั้งนั้น พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญอย่างต่อสังคมไทย ซึ่งเป็นศาสนาที่มุ่งหมายความของผู้รู้ คือ รู้แจ้งเห็นจริงในชีวิตและในโลก ผู้ตื่น คือ จากความไม่รู้หรือโง่ ผู้เบิกบาน คือ สดชื่นหรือไม่มีทุกข์ ที่สอนให้ทำจิตให้บริสุทธิ์เพื่อกำจัดความทุกข์ของจิตใจมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นคำสอนระดับสูงสุดที่จะสามารถกำจัดความทุกข์ของจิตใจในปัจจุบันให้หมดสิ้นไปอย่างถาวรได้ ซึ่งนี่เป็นจุดเด่นสำคัญที่ทำให้พุทธศาสนาต่างไปจากศาสนาอื่นและไม่อาจปฏิเสธไม่ได้ว่าสภาพโครงสร้างของสังคมโดยเฉพาะของไทย ถูกหล่อหลอมยึดโยงเข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนาอย่างลึกซึ้งยาวนาน หากมองถึงรากเหง้าครั้นแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นต่อมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมไทยอย่างมาก หากมองถึงการขับเคลื่อนสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสังคมเช่น การขับเคลื่อนเรื่องของนวัตกรรมและการวิจัย ก็เป็นสิ่งที่เกี่ยวโยงกับมนุษย์และสังคมโดยตรงอย่างเป็นเอกฉันท์ เพราะการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ก็เหมือนเป็นการพัฒนาโครงสร้างทั้งหมดในสังคมไปด้วย แม้แต่ศาสตร์สำคัญ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแวดวงนวัตกรรมและการวิจัยอย่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เคมี ชีวภาพ จักรกล เป็นต้นเหล่านี้ก็เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์ในสังคมแทบทั้งสิ้น ฉะนั้นการขับเคลื่อนจึงต้องมองถึงรากลึกของต่อตัวมนุษย์ที่มีอารยธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนาไปพร้อมกันด้วย

เพราะมนุษย์ไม่ใช่วัตถุที่จะต้องถูกวัดด้วยตัวเองพัฒนา แต่มนุษย์มีจิตใจมีนามธรรมที่หากไม่ถูกพัฒนางก็จะเรียกว่า นวัตกรรมและวิจัยไม่ได้ เพราะการแท้จริงตามทัศนะของความเจริญแล้วได้รับการพัฒนาไปพร้อมทั้งองค์ประกอบควบคู่กันไป จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ต้องกล่าวถึงความเป็น “พุทธนวัตกรรม และ การวิจัย” นั่นเอง

คำว่า นวัตกรรม หรือในภาษาอังกฤษว่า Innovation วิวัฒนาการมาจากคำว่า Innovare รากศัพท์นั้นในภาษาละติน ซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” หรือหมายถึง ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัยพัฒนา รวมถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการเดิมด้วยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยคนไทยมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่มีอยู่แล้วก็ได้ (งานส่งเสริมนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ ฝ่ายบริการพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยี. 2561) ทุกสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงและต่อยอดได้เสมอ แม้จะเกิดขึ้นแล้ว หรือยังไม่เกิดขึ้นและจะเกิดขึ้นในอนาคตก็ตาม โทมัสฮิวส์ Hughes, (1987) ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า “เป็นการนำเอาวิธีการใหม่มาปฏิบัติหลังจากที่ได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว และมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา” ทั้งนี้ก็ไมอาจแสดงชัดได้ว่า นวัตกรรมเองจะไม่เสื่อมถอย หากมองแต่ความรุดหน้าเพียงอย่างเดียว ทำให้นวัตกรรมนี้จึงเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้นพัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริงและมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ (พิรพงษ์ กลิ่นลออ, 2558) ตามความหมายที่ว่า สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

การวิจัย หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำอันนำไปสู่การศึกษา ค้นคว้า ทดลองให้ได้ผลข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบโดยอาศัยอุปกรณ์หรือวิธีการ ให้ได้ประโยชน์ตามมาคือ ช่วยให้เกิดวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้อง ช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดีขึ้น (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์, 2556) โดยสรุปการวิจัยก็เพื่อแสวงหาองค์ความรู้มักเกิดขึ้นเนื่องจากนักวิจัย

รับรู้สภาพของประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น นักวิจัยแต่ละคนจะรู้สภาพปัญหาที่อยู่รอบตัวแตกต่างกัน และแม้จะเป็นปัญหาเดียวกันแต่ก็อาจรับรู้ในแง่มุมที่ไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังของนักวิจัยเป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อนำคำสามคมาอยู่ภายใต้ความหมายเดียวกัน จึงมุ่งอธิบายให้หมายรู้ความว่า นวัตกรรมและการวิจัยเชิงพุทธศาสนา ซึ่งมีสามลักษณะคือ

1. เป็นการทักษะของนวัตกรรม และการวิจัยที่ตระหนักในหลักธรรมและจริยธรรม
2. เป็นการปฏิบัติของนวัตกรรม และการวิจัยที่อิงจากทักษะในข้อที่หนึ่ง
3. เป็นเป้าหมายผลลัพธ์ที่ได้จากนวัตกรรมและการวิจัยที่อิงจากการปฏิบัติในข้อที่สอง

ดังนั้น เพื่อสื่อสารความเข้าใจจึงรวมความว่า “พุทธนวัตกรรมและวิจัยข้ามศาสตร์” คือ อุดมการณ์แห่งแนวคิดเชิงทักษะของนวัตกรรม และการวิจัยที่ตระหนักในหลักธรรม และจริยธรรม ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ และมีเป้าหมายปรากฏตามแนวทางของการใช้สติปัญญาบนวิถีของการเปลี่ยนแปลง นับว่าเป็นการเข้าถึงวิธีการคิดจากเหตุปัจจัยและหลักการปฏิบัติให้พ้นทุกข์ด้วยแก่นธรรมตามพุทธาภิชิตที่ว่า ปัญญา ชีวชีวิตมาหุสเสฏฐ (ส .ส. (ไทย) 15/58.) ความว่า ปราชญ์กล่าวชีวิตของผู้เป็นอยู่ด้วยปัญญาว่า ประเสริฐสุดดังนั้นสิ่งที่มนุษย์ต้องการคือการมอวิชาความรู้ที่ถูกต้องผ่านการสื่อสารที่ตรงประเด็น และมีผลก่อให้เกิดเข้าใจเนื้อหาตลอดจนขอบเขตกฎเกณฑ์อย่างชัดเจนด้วยเหตุและผลนั่นคือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับความรู้และเกิดปัญญาทำให้ประสบผลของการพัฒนา และต่อเนื่องสู่ความสุขที่ยั่งยืนร่วมกันของตนและสังคมนั่นเอง สอดคล้องกับมิติสำคัญของนวัตกรรมที่มีอยู่ 3 ประการ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552) คือ 1) ความใหม่ (Newness) เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นซึ่งอาจเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้ 2) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ และ 3) การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and

Creativity Idea) สิ่งที่จะเป็นนวัตกรรมได้นั้นต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดซ้ำใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น

การวิจัยข้ามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่นำหลักธรรมและปรัชญาพุทธศาสนามาผสมผสานกับความรู้และแนวคิดจากหลากหลายสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เพื่อศึกษาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม (Kabat-Zinn, J. 2003). การวิจัยเชิงข้ามศาสตร์นี้สามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเกี่ยวกับพุทธศาสนาและการประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ของชีวิตประจำวัน การวิจัยข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Research) เป็นกระบวนการที่ผสมผสานความรู้และแนวคิดจากหลายสาขาวิชาเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเพิ่มความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่มีลักษณะและบทบาทที่แตกต่างกันไป การวิจัยข้ามศาสตร์ช่วยให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้มากขึ้นในด้านต่าง ๆ ของสังคม วิทยาศาสตร์ ศิลปะ มนุษยศาสตร์ และเทคโนโลยี เช่น การวิจัยทางการแพทย์และสุขภาพ การศึกษาทางสังคม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (Frodeman, R., Klein, J. T., & Mitcham, C. 2010)

ตัวอย่างการวิจัยข้ามศาสตร์กับพุทธศาสนา

1. การวิจัยทางการแพทย์และจิตวิทยา: การศึกษาผลกระทบของการฝึกสมาธิและการเจริญสติ (Mindfulness) ต่อสุขภาพจิตและร่างกาย ซึ่งพบว่าการฝึกสมาธิสามารถช่วยลดความเครียด ปรับปรุงความจำ และเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยที่มีปัญหาทางจิตวิทยา เช่น โรคซึมเศร้า และโรควิตกกังวล

2. การวิจัยทางสิ่งแวดล้อมและจริยธรรม: การนำหลักธรรมพุทธศาสนา เช่น ความเมตตา และการไม่เบียดเบียน มาใช้ในการสร้างแนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมให้มนุษย์มีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม และลดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

3. การวิจัยทางการศึกษา: การประยุกต์ใช้หลักธรรมพุทธศาสนาในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน เช่น การนำหลักการปัญญา สมาธิ และศีล มาใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจของนักเรียน

สรุปได้ว่า พุทธนวัตกรรม และ วิจัยข้ามศาสตร์ มีความหมายดังนี้ พุทธนวัตกรรมเป็นการนำนวัตกรรม (การคิดค้นใหม่ๆ) มาปรับใช้ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและความเจริญของสังคมในมิติที่ลึกซึ้งและสอดคล้องกับหลักธรรม. พุทธนวัตกรรมอาจเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ และการทำงาน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และวิจัยข้ามศาสตร์ หมายถึง การวิจัยที่ผสมผสานความรู้หรือแนวทางจากหลายศาสตร์เข้าด้วยกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนหรือเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นที่ต้องการความร่วมมือจากหลายสาขาวิชา. ตัวอย่างเช่น การผสมผสานความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และปรัชญาเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยที่มีผลกระทบในมิติต่างๆ ของสังคม

พุทธนวัตกรรมและวิจัยข้ามศาสตร์กับการประยุกต์ใช้

ประเด็นสำคัญการเชื่อมโยงพุทธศาสนา นวัตกรรมและวิจัย กับ การประยุกต์ใช้นั้น สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานนวัตกรรมหรืองานวิจัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสายสังคมศาสตร์และมนุษย์ จะยิ่งสร้างผลเชิงบวกให้กับงานนวัตกรรม และวิจัยนั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น โดยการเชื่อมโยงทั้งสามสิ่งให้เกิดการขับเคลื่อนเชิงทักษะทั้งสามสิ่งพร้อม ๆ กันทั้งองค์กรรวมส่วน ทั้งนี้ ส่วนประกอบสำคัญของผลลัพธ์ที่มุ่งหวังจะต้องสะท้อนผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมที่เกิด เพราะพุทธศาสนาไม่เพียงเน้นแต่สิ่งที่เป็นรูปธรรมผลิตผลอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังเน้นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในทางนามธรรมอีกด้วย ฉะนั้นประเด็นใดก็ตามที่เรา กำลังคิดหรือมองประเด็นโจทย์ในการศึกษาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น การนำเอาพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วม อาจทำให้เรามองเห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในหลากหลายมิติ เป็นการยกระดับงานวิจัยที่โดยส่วนมากอาจมีการนำเอาหลักทางวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์เข้ามามีส่วนในการสร้างความเข้มแข็งให้กับงานวิจัยนั้นก็อาจเป็นทางเลือกหนึ่งที่ดี (วุฒินันท์ กันทะเตียน, 2560) แต่อย่างไรเสีย การได้หลักพุทธศาสนาเข้ามาเสริมจะช่วยให้ทุก ๆ ศาสตร์มีความเข้มแข็งขึ้นได้แต่ต้องอาศัยผู้มีความรู้และประสบการณ์เพื่อการเชื่อมโยงอย่างมีนัยยะพิเศษเท่าที่จะสามารถดึงเอาความน่าสนใจของพุทธศาสนาขึ้นมาแสดงได้ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs): โจทย์ที่ท้าทายต่อการศึกษาวิจัยทางพระพุทธศาสนาเชื่อมโยงด้วยองค์ประกอบ 17 ข้อ ตามองค์การสหประชาชาติทั้ง 193 ประเทศร่วมกันกำหนดขึ้นเมื่อวันที่ 25

กันยายน 2561 เพื่อดำเนินนโยบายยกระดับ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรทั่วโลก นับเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษาวิจัยเชื่อมโยงด้วยองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา

การประยุกต์ที่กล่าวนี้นั้น จะเรียกว่าเป็นการวิจัยด้านนวัตกรรมเชิงพุทธ ก็ได้ คือ นวัตกรรมความแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นโดยเน้นเพื่อความสะดวกคล่องเข้ากันได้กับนวัตกรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในทีสภาพ สร้างสรรค์ และคำนึงควบคู่กับผลกระทบที่ได้ ให้ตระหนักรู้ และ สอดคล้องเชิงนามธรรมจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนวัตกรรมนั้น ๆ หรือผลผลิตนวัตกรรมที่มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในห่วงโซ่กับสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวม การวิจัยด้าน นวัตกรรมเชิงพุทธศาสนาในอนาคตจึงเป็นความท้าทายของผู้วิจัยที่จะมองโจทย์ของการวิจัย อย่างไรให้เห็นสภาพผลกระทบทั้งสองฝั่งได้ โดยไม่มุ่งเน้นผลบวกผลลบของการวิจัยอย่างเดียว แม้ว่าคำว่านวัตกรรมจะบ่งบอกถึงความแปลกใหม่หรือการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมแต่ องค์ประกอบหลักของพุทธศาสนานั้นไม่อาจบิดเบือนไปจากหลักธรรมคำสอนได้ เพียงแต่หยิบ ยกเอาวิธีการปฏิบัติในทางศาสนามาใช้เพื่อผลลัพธ์ และผลกระทบในเชิงบวก ดังนั้นการ คาดหวังด้านตัวเลขสถิติของการเติบโตในเชิงวัตถุอาจต้องทบทวนวิธีการใหม่ ซึ่งแน่นอนว่าตาม หลักทางพุทธศาสนาอาจไม่ส่งผลบวกต่อระบบเศรษฐกิจที่มุ่งหวังผลด้านมูลค่าสูงแต่จะส่งผลใน เชิงบวกด้านความมั่นคงยั่งยืนในระยะยาว ตัวอย่างเช่น ความสันโดษพอเพียงแบบปรัชญา เศรษฐกิจทฤษฎีใหม่ที่มีการนำเอาหลักธรรมมากำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตนั้นคือ จุดมุ่งหมายสำคัญของพระพุทธศาสนากับนวัตกรรม และการวิจัยที่จะสร้างสรรค์ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของนวัตกรรมเชิงพุทธศาสนาที่สำคัญในอนาคตอย่างแน่นอน

สรุปได้ว่าการประยุกต์วิจัยข้ามศาสตร์ในสาขาของพุทธศาสนามีความหลากหลายมาก โดยมุ่งเน้นการผสมผสานความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับปรัชญาและศาสนาพุทธศาสนา เพื่อเข้าใจและปรับใช้ในทางปฏิบัติชีวิตและสังคมได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่นการใช้ทฤษฎีจิตวิทยาเข้า กับการสอนวิปัสสนาของพระพุทธเจ้า หรือการศึกษาปรัชญาเศรษฐศาสตร์เพื่อหาวิธีการแก้ไข ปัญหาทางสังคมในแง่ของความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกัน วิจัยทางศาสตร์ประยุกต์ใช้ใน พุทธศาสนามีการศึกษาต่างๆ เช่น การศึกษาประสบการณ์การทำสมาธิและผลกระทบต่อ สุขภาพจิตของบุคคล หรือการใช้ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ปรัชญาพุทธใน

สังคมผ่านสื่อต่าง ๆ การร่วมมือข้ามศาสตร์นี้ช่วยให้เราเข้าใจพุทธศาสนาในมุมมองที่หลากหลายและสะท้อนถึงการปรับใช้พุทธวิจัยในสังคมในปัจจุบันได้อย่างชัดเจน

การสร้างเชื่อมโยงความสำคัญระหว่างพุทธนวัตกรรมการวิจัยข้ามศาสตร์

ความสำคัญระหว่างพุทธนวัตกรรมการวิจัยข้ามศาสตร์ ภายใต้บริบทเดียวกันนี้ มุ่งอธิบายในมุมมองที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ สร้างใหม่ หรือทำให้แตกต่างไปจากเดิม และทรงประสิทธิภาพด้วยทักษะ การปฏิบัติ และเป้าหมาย เป็นสิ่งที่ควรขับเคลื่อนไปพร้อมกันภายใต้งานด้านนวัตกรรม และการวิจัย จึงสามารถเรียกได้ว่าทรงประสิทธิภาพเพราะคำนึงด้านจิตใจของผู้ใช้ผลิตและผลกระทบที่เกิดจากนวัตกรรม และวิจัยนั้นด้วย ดังนั้นการสร้างเชื่อมโยงความสำคัญระหว่างพุทธศาสนา นวัตกรรมและวิจัย อาจต้องกำหนดทิศทางให้ชัดเจนดังนี้

เชื่อมโยงโดยการกำหนดนักวิจัยให้สร้างฐานแนวคิดผังมโนทัศน์ให้เกิดร่วมกันระหว่างพุทธศาสนาในด้านองค์ความรู้เชิงหลักธรรม ให้สอดคล้องต่อประเด็นเชิงนวัตกรรมและวิจัย ภายใต้กรอบการขับเคลื่อนสอดรับพัฒนาบนข้อเสนอของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ นวัตกรรมและวิจัย รวมถึงหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ เป็นองค์การมหาชน (NIA) สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร องค์การมหาชน (สวก.) หน่วยบริหารและจัดการทุนวิจัย และนวัตกรรมด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม (บพค.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) เป็นต้น

อย่างไรก็ดี พุทธนวัตกรรมการวิจัยข้ามศาสตร์นั้น ต้องเป็นกิจกรรมที่สร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งต่าง ๆ หรือด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึง

ความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผลในหลายสาขา เชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดได้ผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจและจะต้องควบคู่ไปกับการรู้เท่าทันตัวเองเพราะสิ่งที่เป็นรูปและนามจะมีคุณสมบัติสำคัญคือ ความเสื่อมเป็นสภาพปกติของทุกสิ่ง

สรุปได้ว่าพุทธนวัตกรรมและวิจัยข้ามศาสตร์เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการนำความรู้และเทคโนโลยีจากศาสตร์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาและศึกษาด้านพุทธศาสนา ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปิดโอกาสให้แนวคิดและเครื่องมือจากสาขาต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการศึกษาและวิจัยเรื่องพุทธศาสนาอย่างเชิงลึกและเป็นระบบมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่จะใช้สมองความรู้และเทคโนโลยีในการตีความและศึกษาพุทธศาสนาให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นได้มากขึ้น การวิจัยข้ามศาสตร์นี้อาจเกี่ยวข้องกับการใช้สมองความรู้จากศาสตร์เชิงกล, จิตวิทยา, สังคมวิทยา, และเทคโนโลยีในการศึกษาและเข้าใจพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งมากขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและชีวิตประจำวันได้มากขึ้นในทางที่หลากหลาย

ความน่าสนใจของการวิจัยข้ามศาสตร์กับพุทธศาสนา

การวิจัยข้ามศาสตร์กับพุทธศาสนา (Interdisciplinary Research with Buddhism) เป็นการรวมเอาความรู้และแนวคิดจากพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ร่วมกับสาขาวิชาต่างๆ เช่น จิตวิทยา การแพทย์ และการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในหลายแง่มุมของชีวิตและจักรวาล (Kabat-Zinn, J, 1990) การผสมผสานนี้นำไปสู่การค้นพบนวัตกรรมใหม่ๆ และแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาทางสังคมและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์

1. การส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกาย เป็นการผสมผสานแนวคิดพุทธศาสนากับวิทยาศาสตร์การแพทย์และจิตวิทยาได้นำไปสู่การพัฒนาวิธีการรักษาและป้องกันโรคที่เน้นการดูแลทั้งร่างกายและจิตใจ ตัวอย่างเช่น การฝึกสติ (Mindfulness) ซึ่งเป็นแนวทางการฝึกสมาธิที่มาจากพุทธศาสนา ได้รับการยอมรับในวงการแพทย์ตะวันตกกว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

ในการลดความเครียด และช่วยปรับปรุงสุขภาพจิตและร่างกายของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางบวกของการปฏิบัติธรรม เช่น การทำสมาธิ ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า

2. การศึกษาและการพัฒนาจิตสำนึก การวิจัยข้ามศาสตร์ที่รวมเอาพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการสร้างแนวคิดและวิธีการในการศึกษาและพัฒนาจิตสำนึก ตัวอย่างเช่น การใช้แนวคิดเรื่องการไม่ยึดมั่นถือมั่น (Non-attachment) ในการสร้างแนวทางการศึกษาและการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวันที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การศึกษาเรื่องปัญญาและสมาธิยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในกระบวนการคิดและการรับรู้ของมนุษย์ ทำให้สามารถพัฒนาวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การแก้ปัญหาทางสังคมและศีลธรรม พุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาทางสังคมและศีลธรรม การวิจัยที่นำแนวคิดพุทธศาสนามาผสมผสานกับสาขาสังคมศาสตร์และนิติศาสตร์ สามารถช่วยในการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาทางสังคม เช่น การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม การส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และการสนับสนุนการใช้ชีวิตที่มีคุณธรรม

4. การส่งเสริมความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในระดับสากล การวิจัยข้ามศาสตร์กับพุทธศาสนายังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพระหว่างวัฒนธรรม การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพุทธศาสนาในบริบทต่างๆ เช่น การศึกษาเปรียบเทียบกับศาสนาและปรัชญาอื่นๆ ช่วยเปิดโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้สามารถสร้างความร่วมมือในระดับสากลในการแก้ไขปัญหาทางสังคมและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์

สรุปได้ว่า การวิจัยข้ามศาสตร์กับพุทธศาสนาเป็นการเปิดโอกาสให้เราสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และแนวคิดที่หลากหลายในการแก้ไขปัญาและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีในหลายแง่มุมของชีวิต โดยเฉพาะในเรื่องของสุขภาพจิตและร่างกาย การศึกษา และการพัฒนาสังคมและศีลธรรม

ทิศทางการพัฒนาพุทธนวัตกรรมและวิจัยข้ามศาสตร์สู่สังคม

การกำหนดทิศทางการพัฒนาพุทธนวัตกรรมและวิจัยสู่สังคมนั้น สามารถกำหนดทิศทางเพื่อการพัฒนาสู่สังคมได้ การกำหนดทิศทางพุทธศาสนากับนวัตกรรมและวิจัยสู่สังคม

ถือว่าเป็นการสร้างอุดมการณ์ให้กับผู้วิจัยหรือนักวัดกรให้มีอุดมคติที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้มนุษย์ และสังคมได้ เมื่อสิ่งเหล่านี้ถูกนำไปใช้ก็เท่ากับว่าเป็นการกำหนดทิศทางของสังคมให้หันมาใส่ใจสิ่งที่ตรงกันข้ามกับการแสวงหาความเจริญด้านวัตถุหรือตอบสนองความอยากโดยไม่อาจพลาดการคำนึงถึงผลกระทบกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยีให้เกิดการปรับใช้อย่างเหมาะสม การคำนึงถึงทรัพยากรทางธรรมชาติที่นำมาใช้ในงานนวัตกรรมและการวิจัย ถึงแม้มนุษย์จะโหยหาความเจริญสักเท่าใด แต่มนุษย์ก็ต้องรู้จักประมาณความต้องการในตนเองด้วย สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยองค์ความรู้วิชาการทางพระพุทธศาสนาเข้ามากำกับสร้างบรรทัดฐานผลผลิตงานให้สอดคล้องต่อตัวมนุษย์เอง ดังนั้นทิศทางสำคัญของการพัฒนาพุทธศาสนากับนวัตกรรมและวิจัยสู่สังคม อยู่ที่กำลังของมนุษย์เองที่จะเข้าใจ เข้าถึง และสามารถอยู่ร่วมบนฐานแนวคิดเช่นนี้ได้ และต้องไม่สร้างภาวะสถานการณ์แข่งขันหรือเปรียบเทียบสิ่งที่มีในตนเองกับชนชาติอื่น พึงระลึกถึงมนุษย์ด้วยกันเองจะทำให้ทิศทางการสร้างสรรค์ผลงานด้านพุทธศาสนากับนวัตกรรมและวิจัยสู่สังคมเป็นแนวหน้าของการวิจัย เป็นการยกระดับผลงานให้สอดคล้องกับนวัตกรรมในอนาคตด้วยนวัตกรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องของความแปลกใหม่อย่างก้าวกระโดดหรือสร้างความแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ก่อนเดิม ด้วยแนวคิดหลักธรรมที่นำไปปฏิบัติอย่างเห็นผล หรือประดิษฐ์ประยุกต์ใช้ไปตามพันธกิจหรือนโยบายของประเทศที่วางไว้ ยิ่งไปกว่านั้นคือ สามารถกำหนดทิศทางนวัตกรรมและการวิจัยในประเทศให้ได้การรู้จักผนวกศาสตร์อันเป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของชนชาติไทย ที่สามารถหลอมรวมเข้าด้วยกันด้วยแง่มุมและมิติบนเหตุผลและสมมุติฐานในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้หลักธรรมที่นำไปสู่และการพัฒนายกระดับองค์ความรู้วิชาการในเชิงพุทธศาสนากับนวัตกรรมและงานวิจัยข้ามศาสตร์ เพื่อเป็นหลักคิด หลักปฏิบัติ ต่อผู้วิจัยหรือนักวัดกรได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เชี่ยวชาญรอบรู้ยิ่ง ๆ ขึ้นไปนั้นได้แก่ 1) สุตะ การศึกษาอันอาศัยการฟังสร้างระบบแห่งวิจารณ์ญาณ พินิจ วิเคราะห์ได้ดียิ่งขึ้น 2) จิตตะ การนำสิ่งที่ได้ศึกษามานั้นมาคิดพิจารณาบนฐานเหตุผล โดยทักษะคิด จินตนาการ ความชำนาญส่วนตัว และประสบการณ์ 3) ปุจฉา รักในการแก้ข้อสงสัย สร้างความสงสัยหรือปัญหา นำไปสู่การไขคำตอบ ออกจากกรอบแห่งศาสตร์ที่ตนถนัดเพื่อสร้างความโจทย์ปัญหาอันนำไปสู่พหุวิทยาแปลกใหม่ในเชิงบวก 4) ลิขิต การจดจำด้วยการสมทบคิดทางทฤษฎี นวัตกรรม และวิจัยรวมทั้งต่อยอดผลงานวิจัยสู่

ความเป็นเลิศนั่นเอง ทั้งนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2561) ยังได้สรุปเพิ่มเติมและเน้นย้ำความสำคัญไว้ว่า หลักธรรมหรือจริยธรรมนับเป็นส่วนสำคัญที่นักวิจัยและนวัตกรรมต้องยึดหลักจริยธรรม และมีมาตรฐานที่อ้างอิงการปฏิบัติได้ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากลซึ่งนี้เป็นส่วนผสมสำคัญที่เริ่มได้ในระดับปัจเจกบุคคลสู่ต้นแบบคนรุ่นใหม่ที่ขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติให้ก้าวไกล

สรุป

พุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์ คือการผสมผสานภูมิปัญญาโบราณกับความรู้สมัยใหม่เพื่อพัฒนาสังคม พุทธนวัตกรรม หมายถึง การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมในปัจจุบัน โดยผสมผสานภูมิปัญญาโบราณเข้ากับความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การวิจัยข้ามศาสตร์ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าที่อาศัยความรู้และวิธีการจากหลายสาขาวิชา มาประสานและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้ได้ความรู้และมุมมองที่ลึกซึ้ง รอบด้าน และครอบคลุมการผสมผสานพุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์ มีศักยภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาในหลายด้าน เช่น พุทธนวัตกรรมและการวิจัยข้ามศาสตร์: การผสมผสานภูมิปัญญาโบราณกับความรู้สมัยใหม่เพื่อพัฒนาสังคมหลายด้าน เช่น การพัฒนาจิตใจ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมสติปัญญา และสร้างปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคม พุทธนวัตกรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ เช่น การศึกษา สาธารณสุข เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ พุทธนวัตกรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมธุรกิจที่ยั่งยืน และสร้างสังคมที่เท่าเทียม การพัฒนาสิ่งแวดล้อม พุทธนวัตกรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และสร้างสมดุลในระบบนิเวศ เป็นต้นได้นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งานส่งเสริมนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ ฝ่ายบริการพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยี. "นวัตกรรมไทย". เรียกใช้เมื่อ 16 กรกฎาคม 2567. จาก <http://www.innovation.go.th/thai-innovation-register>.
- ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์. (2556). ระเบียบวิธีวิจัย หลักการและแนวคิด เทคนิคการเขียน. ใน รายงานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2541). มองอเมริกาแก้ปัญหาไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พีรพงษ์ กลิ่นละออ. (2558). รูปแบบนวัตกรรมการสื่อสารแนวพุทธ เพื่อการพัฒนาเกษตรกรรมสู่เศรษฐกิจพอเพียง. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 10(2).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒินันท์ กันทะเตียน. (2560). ภูมิสถาปัตยกรรมของวัดไทยกับการเรียนรู้และการเสริมสร้างสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2561). คู่มือมาตรฐานการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Frodeman, R., Klein, J. T., & Mitcham, C. (2010). The Oxford Handbook of Interdisciplinarity. Oxford University Press.
- Hughes, T. (1987). The Evolution of Large Technological System. In W. Bijker (Ed.), The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*.

Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Delacorte.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดบาลานซ์สคอร์การ์ดสู่การปฏิบัติ ในการบริหารสถานศึกษา*

STRATEGIC MANAGEMENT BASED ON THE BALANCED SCORECARD CONCEPT TO THE PRACTICE OF SCHOOL MANAGEMENT

อภิชัย เสนาโยธี¹, พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโญ², พระฮอนต้า วาทสโท³, ประจิตร มหาหิง⁴
และ ศิวกร อินภุษา⁵

Apichai Senayothi¹, Phra Maha Phisit Wisitthapanyo², Phra Honda Vatsatho³, Prachitr Mahahing⁴
and Siwakorn Inphusa⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻⁵Mahachulalongkorn rajavidyalay University, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: siwakornin@gmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดบาลานซ์สคอร์การ์ดเป็นเครื่องมือการบริหารที่พัฒนาโดยศาสตราจารย์โรเบิร์ต แคปแลน และ ดร.เดวิด นอร์ตัน ในปี 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบการวัดผลที่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรในหลายมิติ ทั้งด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติจริง บาลานซ์สคอร์การ์ดประกอบด้วย 4 มุมมองหลัก ได้แก่ 1) มุมมองด้านการเงิน มุ่งเน้นการสร้างผลตอบแทนทางการเงินและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มุมมองด้านลูกค้า เน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและตอบสนองความต้องการ 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุ่งพัฒนากระบวนการภายในเพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศ การนำบาลานซ์สคอร์การ์ดไปใช้ในองค์กรประกอบด้วยการวิเคราะห์กลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด การติดตามและประเมินผล รวมถึงการปรับปรุงกลยุทธ์ตามผลการประเมิน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยรวมแล้ว บาลานซ์สคอร์การ์ดช่วยเสริมสร้างระบบ

* Received 21 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 25 October 2024

การบริหารภายในองค์กรให้มีความสมบูรณ์และยั่งยืน โดยการประเมินผลที่ครอบคลุมหลายมุมมอง ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, แนวคิดบาลานซ์สคอร์ดการ์ด, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

Strategic Management under the Balanced Scorecard (BSC) concept is a management tool developed by Prof. Robert Caplan and Dr. David Norton in 1990 focused on creating a multi-dimensional measurement framework for enterprise operations in both strategy and practice, Balanced Scorecard included four key perspectives: 1) financial perspective focusing on financial return and efficient resource management 2) customer perspective. Focus on satisfying customers and meeting their needs 3) internal process perspectives focus on developing internal processes to create value for customers; 4) learning and development perspectives focus on human resource and information system development. Implementing Balanced Scorecard includes strategic analysis, objectives and metrics, monitoring and evaluation. As well as improvement in evaluation strategies that enable organizations to track progress, analyze problems and align strategies with their goals. Overall, Balanced Scorecard strengthens their internal management system to be complete and sustainable

Keywords: Strategic Management, Balanced Scorecard Concept, School Management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้โดยการจัด

การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ในยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) ได้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งการดำเนินชีวิตและทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (Wilkins, 2020) แต่ในสถานการณ์จริงพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคมากมายในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของผู้เรียนรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรืออาจมีสมรรถนะไม่ตรงตามทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Soewarno and Tjahjadi, 2020) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการศึกษาดิจิทัลที่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กร ทำให้มีการนำวิธีการทางกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้ระบบไอซีทีเพื่อการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการศึกษาออนไลน์ (Sundgren and Jaldemark, 2020) ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการให้เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษา โดยผู้นำระดับสูงต้องทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน โดยมีกิจกรรมองค์ประกอบพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) โดยกิจกรรมทั้งสี่มีความสัมพันธ์และเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และ ดร.ณิ ปญฺจรัตน์นากร, 2563) ดังนั้นการบริหารเชิง กลยุทธ์ (Strategic

Management) จึงเป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุมิติดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานนั้น จำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมจากเดิม หรือที่เรียกว่า “กลยุทธ์” พร้อมทั้งจัดทำกิจกรรม แผนงาน หรือโครงการให้สอดคล้องในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางขององค์กรที่จะสามารถบรรลุมิติดำเนินงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ Balanced Scorecard เป็นการบริหารด้วยความสมดุล การบริหารแบบ Balanced Scorecard ไม่ใช่เพียงแค่การคิดเฉพาะเพียงเรื่องเงินเพียงอย่างเดียว มีองค์ประกอบอื่นๆ เพื่อความสมดุลในการบริหาร ซึ่งรูปแบบขององค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารในสถานศึกษาดังต่อไปนี้ ด้านนักเรียน (Student) การบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน (Internal process) งบประมาณและทรัพยากร (Budget and Resource) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth) (ธาริณี สุโคตร, 2562)

วิวัฒนาการความเป็นมาและสำคัญ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ตามแนวคิด Balanced Scorecard หรือ BSC โดยผู้ริเริ่มคิดคือ ศาสตราจารย์ โรเบิร์ต แคปแลน (Professor Robert Kaplan) และ ดร.เดวิด นอร์ตัน (Dr. David Norton) ได้เริ่มคิดและพัฒนาตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมาและบริษัทต่างๆ เริ่มต้นด้วย คณะผู้บริหารขององค์กร จะต้องร่วมกันการดำเนินงานที่สำคัญ 2 งาน คือ การกำหนดตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) และการใช้ตารางกรอบการประเมิน โดยทั้ง 2 งานมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน คณะผู้บริหาร จะเริ่มต้นด้วยการสร้างวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัดผล (Measures) ทั้ง 4 มุมมองได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา Kaplan และ Norton (1996) ผู้คิดค้นหลักการหรือทฤษฎี Balanced Scorecard เสนอแนวคิดใหม่ในเรื่องการประเมินผลขององค์กร โดยการประเมินผลการทำงาน ขององค์กรแบบใหม่จะคำนึงถึง

มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ด้านลูกค้า (Customer Perspective) ด้านกระบวนการบริหารภายใน (Internal Process Perspective) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการประเมินผลขององค์กร ที่แต่เดิมจะมุ่งเน้นเฉพาะด้านการเงินโดยดูจากตัวเลขกำไร และขาดทุน หากตัวเลขการเงินเป็นบวก หมายถึงผลการดำเนินงาน ขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดีโดยไม่พิจารณาผลการดำเนินงานด้านอื่น ซึ่งทั้งสองท่านเห็นว่าการให้ ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าหรือการเจริญเติบโตขององค์กรในด้านของการเป็นองค์กร ที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งองค์กรมีความสำคัญเช่นเดียวกับด้านการเงิน ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในอเมริกาและยุโรป โดยมีสาระสำคัญของมุมมอง 4 มุมมองดังนี้

1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านการเงินเป็นมุมมองที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะองค์กรที่มุ่งแสวงหาผลกำไร ทั้งนี้เนื่องจากมุมมองด้านการเงินจะเป็นตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมา และการนำกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ ภายใต้กลยุทธ์ด้านการเงินนั้นประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ และด้านการลดลงของต้นทุน

2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) เป็นการมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ามีการกำหนดกลุ่มของลูกค้าที่จะมุ่งตอบสนองต้องแสวงหาคุณค่าที่องค์กรจะต้องนำเสนอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ากลุ่มนั้น

3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective) ภายใต้มุมมองนี้จะต้องพิจารณาว่าอะไรคือกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กรที่จะช่วยให้องค์กรนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในด้านอื่นๆ และ

4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นมุมมองที่มีความสำคัญมาก ที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลระบบฐานข้อมูลสารสนเทศระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร ภายใต้วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลนั้น มีพื้นฐานมาจากการพิจารณาว่า การที่องค์กรจะบรรลุ วัตถุประสงค์ในมุมมองอื่นๆ นั้น บุคลากรในองค์กรจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจและทัศนคติของพนักงาน อัตราการหมุนเวียน ของพนักงานสำหรับวัตถุประสงค์ด้านระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองอื่นๆ เป็นการเปรียบเทียบกับนอกจากทักษะแล้วเทคโนโลยีก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จด้วย พสุ เดชะรินทร์ (2548) ได้แบ่งวิวัฒนาการของแนวคิดนี้เป็น 3 ช่วงใหญ่ๆ ดังนี้

1) การใช้ Balanced Scorecard เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผล ถือเป็นวัตถุประสงค์พัฒนา Balanced Scorecard ขึ้นมาก็มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลที่ครบถ้วนทั้ง 4 มุมมอง โดยมุ่งเน้นที่การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ต้องบรรลุ ตลอดจนการแปลงตัวชี้วัดจากในระดับองค์กรลงสู่ระดับของฝ่ายและบุคคลตามลำดับ สิ่งที่น่าสนใจก็คือในองค์กรหลายองค์กรนำ Balanced Scorecard มาใช้นั้น ส่วนมากมักจะนำมาใช้ด้วยวัตถุประสงค์ของการใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลโดยมุ่งเน้นที่ตัวชี้วัด KPI (Key Performance Indicators) เป็นหลัก

2) การใช้ Balanced Scorecard มาเป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ช่วงนี้น่าจะเป็นพัฒนาการช่วงที่องค์กรนำไปใช้ในการแปลงกลยุทธ์แผนปฏิบัติการโดยได้เริ่มมีเทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับ Balanced Scorecard ออกมามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการทำแผนที่ทางกลยุทธ์ หรือการเชื่อมโยง ระหว่าง Balanced Scorecard กับแผนปฏิบัติการ และระบบงบประมาณ องค์กรหลายแห่งได้ริเริ่มนำ Balanced Scorecard มาใช้ในลักษณะนี้มากขึ้น โดยเฉพาะความพยายาม ที่จะเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์ขององค์กรกับแผนปฏิบัติการ และ

3) การใช้ Balanced Scorecard มาใช้เพื่อเป็นระบบในการบริหารองค์กร พัฒนาการในช่วงนี้ถือเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากช่วงที่แล้ว โดยองค์กรนำ Balanced Scorecard มาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ที่ได้ทำไปและหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น การมองในลักษณะนี้ทำให้ Balanced Scorecard เข้ามาเสริมระบบการบริหารภายในองค์กรให้เป็นลักษณะของวงจรที่มีความสมบูรณ์ในตนเอง สามารถแบ่งเป็น ขั้นตอนต่างๆ ได้ตามนี้ 3.1) เริ่มต้นจากการทำแผนกลยุทธ์ 3.2) จากนั้นใช้แผนที่กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายและทำให้กลยุทธ์นั้นมีความชัดเจนขึ้น 3.3) จากนั้นมีการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดกิจกรรมขึ้นจริงๆ 3.4) เมื่อผลการดำเนินงานเริ่มกลับเข้ามาในแต่ละช่วง ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าพบสิ่งใดที่ผิดปกติหรือต่างไป จากเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารก็สามารถที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นได้และหาแนวทางในการแก้ไข โดยอาจจะไปทำการ Benchmark หรือเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3.5) เมื่อหาแนวทางแก้ไขได้แล้วก็นำแนวทางนั้นไปปฏิบัติ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่วางไว้ หรือการปรับเปลี่ยนในตัวชี้วัดและเป้าหมาย หรือการ

ปรับเปลี่ยนในแผนปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า Balanced Scorecard (BSC) เป็นแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่พัฒนาโดยศาสตราจารย์โรเบิร์ต แคปแลน และ ดร.เดวิด นอร์ตัน ในช่วงปี 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบการวัดผลที่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่กลยุทธ์และการปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 4 มุมมองหลัก ได้แก่ 1) มุมมองด้านการเงิน มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์ทางการเงิน 2) มุมมองด้านลูกค้า มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการสร้างคุณค่าที่ตอบโจทยกลุ่มเป้าหมาย 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน เน้นการพัฒนากระบวนการภายในองค์กรที่สำคัญในการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับบุคลากร ระบบสารสนเทศ การจูงใจ และโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร

Balanced Scorecard เปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลองค์กรจากการมุ่งเน้นเฉพาะตัวชี้วัดทางการเงินมาเป็นการประเมินผลที่ครอบคลุมหลายมุมมอง เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรมีการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

วิวัฒนาการของแนวคิด Balanced Scorecard สามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) การเป็นเครื่องมือในการประเมินผล ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้ง 4 มุมมอง 2) การเป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ถูกนำมาใช้เพื่อแปลงกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยมีเทคนิคใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ Balanced Scorecard ออกมาในช่วงนี้ และ 3) การเป็นระบบในการบริหารองค์กร ในช่วงนี้ Balanced Scorecard ถูกนำมาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การใช้ Balanced Scorecard ในทุกช่วงนี้ช่วยเสริมสร้างระบบการบริหารภายในองค์กรให้มีความสมบูรณ์และมีความยั่งยืนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นิยามความหมายและขอบข่าย

Kaplan และ Norton (2004) ได้ให้ความหมายของแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ไว้ว่า เป็นการดำเนินการปฏิบัติต่อดัชนีชี้วัดความสำเร็จให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจแต่ละด้านอย่างสมดุล หมายถึง ภารกิจและกลยุทธ์ต้องดำเนินการอย่างสมดุลบนระนาบเดียวกัน โดยเหตุผล ที่มุ่งเน้นการใช้ดัชนีชี้วัดผลสำเร็จอย่างสมดุลในทุกมุมมอง

Niven (2002) ได้ให้ความหมายของแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ไว้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงกลยุทธ์และการวัดผลในบริษัทที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบ Balanced Scorecard โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สามารถช่วยในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละมุมมองของ Balanced Scorecard ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นและสามารถปรับปรุงกลยุทธ์ตามข้อมูลที่ได้อย่างทันท่วงที

Niven (2003) และ Williams (2005) ได้กล่าวให้ความหมายของแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) เพิ่มเติมว่าเทคนิค Balanced Scorecard นั้นเป็นการวัดและการประเมินผลที่มีความสมดุลและมีความครอบคลุมทุกมุมมอง ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน ซึ่งประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2549) ได้กล่าวให้ความหมายของแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ไว้ว่า เทคนิค Balanced Scorecard เป็นระบบการบริหารและประเมินผลงานในองค์กรที่ไม่ใช่เฉพาะเป็นระบบการวัดผลเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) แล้วแปลผลลงไปสู่ทุกจุดขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงานและแต่ละคน โดยระบบของเทคนิค Balanced Scorecard จะเป็นการจัดหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานโดยพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นของกระบวนการทำงานภายในองค์กร และผลกระทบจากลูกค้าภายนอกองค์กรนำมาปรับปรุงสร้างกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เมื่อองค์กรได้ปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบเทคนิค Balanced Scorecard เต็มระบบแล้ว เทคนิค Balanced Scorecard จะช่วยปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์กรจากระบบ “การทำงานตามคำสั่งหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้สืบทอดกันมา (Academic Exercise)” ไปสู่ระบบ “การร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร (Nerve Center of an Enterprise)”

พสุ เดชะรินทร์ (2546) ได้ให้ความหมายของแนวคิด Balanced Scorecard ไว้ว่าเป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัดหรือประเมิน (Measurement) ที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Alignment and Focuses)

วีระเดช เชื้อนาม (2547) ได้ให้ความหมายของแนวคิด Balanced Scorecard ไว้ว่าเป็นเครื่องมือ ที่ช่วยให้ผู้บริหารกำหนด เป้าหมายยุทธศาสตร์ และแนวทางไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย ตลอดจน ติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมกลยุทธ์กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อดีตที่ผ่านมา Balanced Scorecard เป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่แล้วแต่เราไม่ได้นำมาจัดให้ครอบคลุมเป็นระบบระเบียบ และเชื่อมโยงการวัดผลงานในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า นิยามความหมายและขอบข่ายของแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) คือ การนำเอากระบวนการวัดผลและการวางแผน กลยุทธ์ผสมผสานเข้าด้วยกัน เป็นกระบวนการบริหารที่ช่วยให้องค์กร สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัดหรือการประเมินผล (Measurement) การทำงานในด้านต่างๆ

หลักการพื้นฐาน

การประเมินผลองค์กรไม่สามารถใช้แต่ตัวชี้วัดทางเงินเพียงอย่างเดียวได้ ผู้บริหารต้องพิจารณามุมมองอื่นๆ ประกอบด้วย แนวคิดหลักการพื้นฐานของ Balanced Scorecard (BSC) ซึ่ง Kaplan และ Norton (Kaplan and Norton, 1996) พัฒนาแนวความคิดของ Balanced Scorecard ไว้ว่าต้องประกอบด้วยมุมมอง 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยในแต่ละมุมมองประกอบด้วยช่อง 4 ช่อง ดังต่อไปนี้ 1) วัตถุประสงค์ที่สำคัญของ แต่ละมุมมอง ซึ่งความหมายของวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดของ Balanced Scorecard นั้นคือสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังหรือต้องการที่จะบรรลุในด้านต่างๆ 2) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน 3) เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์กรมีความต้องการจะบรรลุของตัวชี้วัดแต่ละประการ และ 4) แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่องค์กรจะจัดทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นโดยในขั้นนี้ยังไม่ใช่แผนปฏิบัติการที่จะทำเป็นเพียงแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเบื้องต้นที่ต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนอกจากนั้นในทางปฏิบัติจริงมักเพิ่มข้อมูลปัจจุบัน ซึ่งแสดงถึงข้อมูลในปัจจุบันของตัวชี้วัดแต่ละตัว ซึ่งการหาข้อมูลในปัจจุบันจะเป็นตัวช่วยในการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวให้มีความชัดเจนมากขึ้นนอกเหนือจากช่องต่างๆ ตามมุมมองทั้ง 4 ด้านแล้วภายในยังมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ถือเป็นจุดศูนย์กลางของ

มุมมองทั้ง 4 ด้าน แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ในแต่ละมุมมองจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร

สรุปได้ว่า หลักการพื้นฐานของแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) เป็นกรอบการวัดผลที่ใช้ 4 มุมมองหลักในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และแผนงานหรือกิจกรรม พร้อมทั้งการใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดเป้าหมาย และเชื่อมโยงทุกด้านกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร

วัตถุประสงค์

แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) มีวัตถุประสงค์ (Kaplan and Norton, 1996; Niven, 2002; Kaplan and Norton, 2004) ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติ Balanced Scorecard ช่วยให้องค์กรสามารถแปลงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่มีอยู่เป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และดัชนีชี้วัดที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หลัก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การวัดผลการดำเนินงานในหลายมุมมอง การใช้การวัดผลใน 4 มุมมองหลัก ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสมดุลในการประเมินผลการดำเนินงาน 3) การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน Balanced Scorecard ช่วยให้สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมุมมอง เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างความสอดคล้องภายในองค์กร ช่วยให้ทุกระดับขององค์กรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก โดยการสื่อสารและการจัดลำดับความสำคัญให้ชัดเจน 5) การเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้าและองค์กร การมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าและการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงระบบเทคโนโลยี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 6) การสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลและการประเมินเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการวางแผนในระยะยาว

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการบริหารตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติ 2) การวัดผลการดำเนินงานในหลายมุมมอง 3) การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน 4) การสร้างความสอดคล้องภายในองค์กร 5) การเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้าและองค์กร และ 6) การสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

กิจกรรมและโครงการ

ตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ไม่เพียงแต่เป็นกรอบการวัดผล แต่ยังมี การจัดการกิจกรรมและโครงการที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กิจกรรมและโครงการที่สำคัญใน กระบวนการใช้ Balanced Scorecard ประกอบด้วย 1) การพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ กิจกรรมการประชุมร่วมกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร และ โครงการการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) และการตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 2) การสร้างตารางกรอบการ ประเมิน (Scorecard) กิจกรรมการออกแบบและพัฒนาตารางกรอบการประเมินที่ครอบคลุม 4 มุมมองหลัก ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และโครงการการจัดทำตัวชี้วัดที่สำคัญ (KPIs) สำหรับแต่ละมุมมอง โดยการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ 3) การ กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด กิจกรรมการประชุมกับทีมงานเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ที่ สำคัญในแต่ละมุมมองและการสร้างตัวชี้วัดที่เหมาะสม และโครงการการพัฒนากระบวนการ รายงานผลการดำเนินงานที่รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดและการตั้งเป้าหมาย 4) การสื่อสารและ การอบรม กิจกรรมการจัดอบรมและสื่อสารเกี่ยวกับการใช้ Balanced Scorecard กับ พนักงานทุกระดับในองค์กร และโครงการการสร้างคู่มือการใช้งาน Balanced Scorecard และการจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ 5) การติดตามและการประเมินผล กิจกรรมการติดตามผลการดำเนินงานและการ ตรวจสอบความก้าวหน้าโดยใช้ตัวชี้วัดที่กำหนด และโครงการการจัดทำรายงานประจำเดือน หรือประจำไตรมาสเพื่อประเมินผลลัพธ์และการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย 6) การปรับปรุงและ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ กิจกรรมการประชุมเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และการปรับปรุงกลยุทธ์ตาม ข้อเสนอแนะและข้อมูลที่ได้ และโครงการการพัฒนากลยุทธ์ใหม่หรือการปรับปรุงกลยุทธ์ที่มีอยู่ เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในตลาดหรือสภาพแวดล้อมธุรกิจ และ 7) การสร้างและ การจัดการโครงการปรับปรุง กิจกรรมการจัดทำแผนโครงการปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานในด้านที่ต้องการการพัฒนา และโครงการการดำเนินโครงการที่มุ่งเน้นการปรับปรุง กระบวนการภายในหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การดำเนินกิจกรรมและโครงการเหล่านี้ช่วยให้แนวคิด Balanced

Scorecard สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความชัดเจนในการดำเนินงานและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือบริหารที่ช่วยให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเชื่อมโยงการวัดผลกับการวางแผนกลยุทธ์ผ่าน 4 มุมมองหลัก ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ภายใต้กรอบแนวคิด Balanced Scorecard องค์กรจะต้องดำเนินกิจกรรมและโครงการที่สำคัญ 1) การพัฒนากลยุทธ์ 2) การสร้างตารางรอบการประเมิน 3) การกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด 4) การสื่อสารและอบรม 5) การติดตามและประเมินผล 6) การปรับปรุงกลยุทธ์ และ 7) การจัดการโครงการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

การควบคุมการประเมินและตัวชี้วัด

การควบคุมและการประเมินผล การควบคุมและการประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้แนวคิด Balanced Scorecard การควบคุมและการประเมินผลประกอบด้วยขั้นตอนหลักดังนี้ 1) การติดตามผลลัพธ์ การตรวจสอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดในแต่ละมุมมอง (การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และ การเรียนรู้และการพัฒนา) โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 2) การรายงานผล การจัดทำรายงานประจำเดือนหรือประจำไตรมาสที่สรุปผลการดำเนินงานในแต่ละมุมมอง พร้อมทั้งการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อประเมินความสำเร็จ 3) การวิเคราะห์ปัญหาและโอกาส การใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามและรายงานผลในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและโอกาสในการปรับปรุง เพื่อพัฒนากลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน และ 4) การปรับกลยุทธ์ การปรับปรุงกลยุทธ์และแผนงานตามผลการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators - KPIs) ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ในแต่ละมุมมองของ Balanced Scorecard ซึ่งประกอบด้วย

1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ตัวชี้วัด คืออัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) รายได้รวม กำไรสุทธิ ต้นทุนการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ คือการเพิ่มรายได้ การลดต้นทุน การเพิ่มผลกำไร 2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ตัวชี้วัด คือความพึงพอใจของลูกค้า อัตราการรักษาลูกค้า เวลาตอบสนองของการบริการ อัตราการเติบโตของลูกค้า และวัตถุประสงค์ คือการเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาลูกค้าปัจจุบัน การขยายฐานลูกค้าใหม่ 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective) ตัวชี้วัด คือประสิทธิภาพของกระบวนการหลัก เวลาการผลิต อัตราการบกพร่อง ต้นทุนการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ คือการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน การลดข้อผิดพลาด การเพิ่มคุณภาพผลิตภัณฑ์ และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) ตัวชี้วัด คือการพัฒนาทักษะของพนักงาน อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงาน การลงทุนในเทคโนโลยี และวัตถุประสงค์ คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างความรู้และทักษะ การปรับปรุงเทคโนโลยี การควบคุมและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมช่วยให้แนวคิด Balanced Scorecard สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การควบคุมการประเมินและตัวชี้วัดการบริหารตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการติดตามและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม ใน 4 มุมมองหลัก (การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา) การควบคุมและการประเมินผล ช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ปัญหา รายงานผลการดำเนินงานและปรับกลยุทธ์ตามผลการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตัวชี้วัด เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ในแต่ละมุมมอง เช่น อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในมุมมองด้านการเงิน ความพึงพอใจของลูกค้าในมุมมองด้านลูกค้า ประสิทธิภาพของกระบวนการในมุมมองด้านกระบวนการภายใน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา การใช้การควบคุม การประเมินผล และตัวชี้วัดที่เหมาะสมภายใต้แนวคิด Balanced Scorecard ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ปรับปรุงประสิทธิภาพ และสร้างความสอดคล้องภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนาและจัดทำ

แนวคิดและหลักการบริหารของ Balanced Scorecard แท้จริงแล้ว Balanced Scorecard เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการทำให้องค์การมุ่งเน้นในเรื่องของกลยุทธ์ ไม่ใช่เรื่องของการวัดและประเมินผลอย่างเดียว วีระเดช เชื้อนาม (2547) ได้สรุปกระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard ไว้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ หรือทบทวนกลยุทธ์ (Strategic Analysis) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) เลือก กลยุทธ์ของหน่วยงานโดยเลือกจากกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานย่อย หรือแผนกที่ได้ทำไว้แล้ว หากหน่วยงานใดยังไม่มีแผนกลยุทธ์ ต้องรีบก่อน และ 1.2) วิเคราะห์และเชื่อมโยงกลยุทธ์ของแต่ละแผนกเข้าเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือองค์การ ซึ่งในขั้นนี้ช่วยให้ทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์แต่ละแผนกกว่าเป็นอย่างไร ทั้งทางด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการ ซึ่งจะลดความซ้ำซ้อนการทำงาน

2) กำหนดวัตถุประสงค์กลยุทธ์ (Strategic Formulation) มีขั้นตอน 3 ดังนี้ 2.1) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ลูกค้า เทคโนโลยี เพื่อนำแนวคิดต่างๆ มาเป็นข้อมูลในการกำหนดวัตถุประสงค์กลยุทธ์ แนวทางการวัดผลให้ครอบคลุมทั้ง 4 มุมมอง 2.2) สังเคราะห์ข้อมูล หลังจากสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้วทีมงานต้องรวบรวม คำตอบที่ได้มาพัฒนาเป็นวัตถุประสงค์และการวัดผลที่ครอบคลุมทั้ง 4 มุมมอง และ 2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติโดยเชิญผู้บริหารทุกระดับร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการจัด วัตถุประสงค์และมุมมองที่ทีมงานได้ร่างขึ้นมา ในช่วงนี้อาจจะมีการปรับแก้มุมมองให้มาก หรือน้อยกว่าเดิม

3) ออกแบบวิธีวัดและประเมินผล (Design of perspectives) ได้แก่ 3.1) เชื่อมโยงวิธีการวัดผลของแต่ละมุมมองให้มีความสัมพันธ์กัน และ 3.2) ประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 เพื่อร่วมพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ร่างวัตถุประสงค์และการวัดผลที่ได้จัดทำในขั้นตอนที่ผ่านมา และ

4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) ประกอบด้วย 4.1) พัฒนาแผนการนำไปใช้กำหนดเป้าหมาย และจัดทำแผนภายในประกอบไปด้วย การวัดผลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติก็คือ การจัดทำ Strategic Initiative โดยการกำหนดแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมายนั่นเอง 4.2) ประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 3 เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และการวัดผลครั้งสุดท้าย และ 4.3) บูรณาการกับระบบการบริหารของ

หน่วยงานโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาและจัดทำตามแนวคิด Balanced Scorecard ไม่ได้เน้นเพียงการวัดและประเมินผลเท่านั้น แต่เป็นระบบการบริหารที่เน้นเรื่องกลยุทธ์เป็นหลัก กระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard มีหลายขั้นตอนสำคัญดังนี้ 1) การวิเคราะห์และทบทวนกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์กลยุทธ์ (Strategic Formulation) 3) ออกแบบวิธีวัดและประเมินผล (Design of Perspectives) และ 4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) กระบวนการพัฒนาและจัดทำ Balanced Scorecard เป็นการเน้นการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติจริงขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ การออกแบบ และการนำไปใช้ที่มีความสอดคล้องและเป็นระบบ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้โรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนโครงการ (ปิยะ โกฏิ แสน, 2560) ให้มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยกำหนดให้วิสัยทัศน์และพันธกิจ บรรลุผลการดำเนินงาน ตามเจตนารมณ์มากที่สุด จึงได้สร้างรูปแบบและแนวทางในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรมในทุกระดับ โดยมีแนวคิดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติตามหลักการของ Balanced Scorecard มากำหนดเป็นผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์รอบด้านทั้ง 4 มุมมอง (ธาริณี สุโคตร, 2562) ดังนี้

1) มุมมองด้านนักเรียน (Student Perspective) ได้แก่ 1.1) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ได้ด้วยตนเอง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนเป็น ผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์ และ 1.2) มีทักษะการดำรงชีวิต มั่นใจในตนเอง นักเรียนมีทักษะการดำรงชีวิต มีคุณธรรมมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออกมีความเป็นไทย นักเรียนมีความเป็นไทย มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) มุมมองด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน (Internal Process Perspective) ได้แก่ 2.1) โรงเรียนธรรมาภิบาล โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ดี มีบรรยากาศ และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ฝึกพลังสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ มีเอก

ลักษณะ อันโดดเด่น โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน การพัฒนา 2.2) สร้างโอกาสและดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนให้บริการทางการศึกษา ได้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย และดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพอย่างทั่วถึง 2.3) บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น เน้นกระบวนการการเรียนรู้และ การดำรงชีวิต และ 2.4) ประกันคุณภาพ โรงเรียนเพิ่มระดับคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) ได้แก่ 3.1) ความเป็นมืออาชีพ ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความสามารถและจิตวิญญาณในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3.2) E-School โรงเรียนเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ

4) มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (Budget and Resource Perspective) ได้แก่ 4.1) ภาศึเครือข่าย โรงเรียนมีระบบเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษา และ 4.2) คุ่มค่า โรงเรียนมีทรัพยากรที่เหมาะสม ใช้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ได้ดังนี้ Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้สามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโครงการได้อย่างสมบูรณ์ โดย Balanced Scorecard จะช่วยให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมในทุกระดับผ่านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในทุกมุมมองทั้ง 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านนักเรียน มุมมองด้านกระบวนการจัดการศึกษา ภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร 1) ในมุมมองด้านนักเรียน โครงการเน้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีทักษะการดำรงชีวิตที่ดี มีคุณธรรมและความมั่นใจ ในตนเอง 2) มุมมองด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน มุ่งสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรและการมีส่วนร่วมรวมทั้งการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และการประกันคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น 3) ในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เน้นให้ครูและบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่วนที่ 4) ในมุมมองด้าน

งบประมาณและทรัพยากร เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด Balanced Scorecard จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสมดุลในการขับเคลื่อนและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยการประเมินและการวัดผลในทุกมุมมองอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

สรุป

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือการบริหารที่พัฒนาโดยศาสตราจารย์โรเบิร์ต แคปแลน และ ดร.เดวิด นอร์ตัน ในปี 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบการวัดผลที่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรในหลายมิติ ทั้งด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติจริง Balanced Scorecard ประกอบด้วย 4 มุมมองหลัก ได้แก่ 1) มุมมองด้านการเงิน มุ่งเน้นการสร้างผลตอบแทนทางการเงิน เช่น อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้นได้ 2) มุมมองด้านลูกค้า เน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งรวมถึงการวัดความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุ่งพัฒนากระบวนการภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน เช่น การปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือการบริการ และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการสร้างนวัตกรรม โดยการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำ Balanced Scorecard ไปใช้ในองค์กรประกอบด้วยการวิเคราะห์กลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการปรับปรุงกลยุทธ์ตามผลการประเมิน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ปัญหา และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ Balanced Scorecard ยังช่วยสร้างความสอดคล้องภายในองค์กร โดยการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติในทุกระดับ ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ Balanced Scorecard ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงาน โดยรวมแล้ว Balanced Scorecard ช่วยเสริมสร้างระบบการบริหารภายในองค์กรให้มีความสมบูรณ์และยั่งยืน โดยการประเมินผล

ที่ครอบคลุมหลายมุมมอง ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.ท.).
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2549). Balanced Scorecard. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2567 จาก http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/aims/Pattaya_SCB_Jun05/Balanced_Scorecard_3649_3621_3632_KPIs.doc
- ธาริณี สุโคตร. (2562). การบริหารโดย Balanced Scorecard. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(3), 47-57
- ปิยะ โกฏิแสน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ Balanced Scorecard ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และดรุณี ปัญจรัตน์. (2563). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวิทยาศาสตร์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การประชุมสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ. วิชาการ) ครั้งที่ 1, จังหวัดนครปฐม. 28-29.
- พสุ เดชะรินทร์. (2548). Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วีระเดช เชื้อนาม. (2547). เขย่า Balanced Scorecard. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.
- Niven, Paul R. (2003). Balanced scorecard stepby-step for government and nonproftagencies. Hoboken New Jersey : JohnWiley & Sons, Inc.
- Soewarno, N. and Tjahjadi, B. (2020). Mediating Effect of Strategy on Competitive Pressure, Stakeholder Pressure and Strategic Performance

- Management (SPM): Evidence from HEIs in Indonesia. Benchmarking: An International Journal, 27(6), 1743-1764.
- Sundgren, M. and Jaldemark, J. (2020). Visualizing Online Collaborative Writing Strategies in Higher Education Group Assignments. International Journal of Information and Learning Technology, 37(5), 351-373.
- Wilkins, S. (2020). The Positioning and Competitive Strategies of Higher Education Institutions in the United Arab Emirates. International Journal of Educational Management, 34(1), 139-153.
- Williams, Chuck. (2005). Management. (3rd ed). Ohio: South-Western Thomson.

การบูรณาการความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสูตรปฐมนิเทศ

กับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา*

INTEGRATION OF PRACTICAL CONNECTIVITY BETWEEN SAPPURISA DHAMMA AND VOCATIONAL EDUCATION ADMINISTRATION

ศิวกร อินทุษา¹, พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ², พระฮอนต้า วาตสัทโท³, ประจิตร มหาหิง⁴
และ ยิงสรค์ หาพา⁵

Siwakorn Inphusa¹, Phra Maha Phisit Wisitthapanyo², Phra Honda Vatsatho³, Prachitr Mahahing³
and Yingsak Hapa⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻⁵Mahachulalongkorn rajavidyalay University, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: siwakornin@gmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการสถานศึกษาการอาชีวศึกษากับการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ผ่านการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการอาชีวศึกษานับเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติจริงหรือการศึกษาแบบทวิภาคี สนับสนุนให้สถานประกอบการเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ช่วยให้ผู้เรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และสามารถทำงานได้จริง การบูรณาการ คือการนำส่วนย่อยที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานเป็นองค์รวมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรมเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎก โดยการบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ทำได้สองวิธี: พุทธวิทยา ใช้พระพุทธศาสนาเป็นฐานและเสริมด้วยศาสตร์สมัยใหม่ และธรรมวิทยา ใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นฐานและเสริมด้วยหลักธรรม การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อจัดการทรัพยากรและประสานงานบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการความ

* Received 21 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 25 October 2024

เชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ธัมมัญญตา: รู้หลักการและแนวทางการจัดการ 2) อัตถัญญตา: วางแผนและกำหนดเป้าหมายชัดเจน 3) อุตตัญญตา: เข้าใจความสามารถและข้อจำกัดของตน 4) มัตตัญญตา: ใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 5) กาลัญญตา: จัดการเวลาอย่างเหมาะสม 6) ปริสัญญตา: เข้าใจและประสานงานกับชุมชน และ 7) ปุคคัลลัญญตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญตา: เข้าใจและพัฒนาบุคลากร การใช้หลักธรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การบูรณาการ, สัปปริสธรรม, การบริหารการจัดการอาชีวศึกษา

Abstract

Vocational Education Administration and human resources development to meet national development needs play an important role in the economic and social development of the country through the production and development of quality manpower to meet labor market needs. Vocational Education Administration focuses on practical learning management or bilateral education. Encourage entrepreneurs to play a role in educational management, helping students to have clear goals, skills that meet their needs, and be able to work in real life. Integration refers to the process of combining related parts into a cohesive whole to achieve goals effectively. Buddhist principles are teachings of the Buddha found in the Pali Canon. Integrating Buddhism with modern sciences can be done in two ways: Buddhist Science uses Buddhism as a foundation and is supplemented with modern science, while Dharmic Science uses modern science as a foundation and is supplemented with Buddhist principles. Management is the application of science and art to handle resources and coordinate personnel to achieve organizational goals effectively. Integration of Practical Connectivity Between Sappurisa Dhamma and Vocational Education Administration includes: 1) **Dhammaññūtā:**

Understanding principles and management strategies. 2) **Atthaññūtā**: Planning and setting clear goals. 3) **Attaññūtā**: Understanding one's own abilities and limitations. 4) **Mattaññūtā**: Using resources and budgets efficiently. 5) **Kālaññūtā**: Managing time appropriately. 6) **Parisaññūtā**: Understanding and coordinating with the community. And 7) **Puggalaññūtā**: Understanding and developing personnel. Applying these principles helps enhance the effectiveness of vocational education management, ensuring it meets the needs of students and society appropriately.

Keywords: Integration, Sappurisa Dhamma, Vocational Education Administration

บทนำ

สถานศึกษานับเป็นองค์กรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 6 ระบุว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) รวมถึงเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยหนึ่งในเป้าหมายที่กำหนดไว้คือคนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและในที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565)

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดภารกิจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และ

ศิลป์ในการบริหารงาน ต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์หรือทักษะทางความคิดมีทักษะในการทำงานด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และมีทักษะในการประสานงานที่ดีกระตุ้นให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธัมมจิตโต), 2549) ด้วยหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีเนื้อหาครอบคลุม เรื่อง คุณธรรม ความดีความงามและความสุข เป็นการกำหนดคุณค่าของแนวทางมาตรฐานความประพฤติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกันด้วยการปลูกฝังลักษณะนิสัยในตนเองไปจนถึงการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งพระพุทธศาสนาถือว่าสังคมเป็นสื่อกลางที่ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสอันเท่าเทียมกันที่จะพัฒนาตนเอง และเข้าถึงประโยชน์สุขได้มากที่สุด เนื่องจากการดำเนินชีวิตมีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัว บุคคลรอบข้าง ญาติมิตร เพื่อนร่วมงาน จึงจำเป็นต้องมีธรรมะเป็นเครื่องกำกับเพื่อก่อหนุนจุดหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อบรรลุประโยชน์สุขของชีวิตไปตามลำดับขั้นอันเหมาะสม (พระธนิษฐ ศรีสมบัติ และคณะ, 2566)

การบริหารจัดการสถานศึกษาการอาชีวศึกษากับการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ผ่านการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) การจัดการอาชีวศึกษานับการจัดการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติจริงหรือการศึกษาระบบทวิภาคีโดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และสามารถทำงานได้จริง ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) การผลิตและพัฒนากำลังคน การจัดการอาชีวศึกษาช่วยผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยให้ผู้เรียนมีงานทำ มีรายได้ ส่งเสริมเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศชาติ การลดปัญหาว่างงาน การจัดการอาชีวศึกษาช่วยลดปัญหาว่างงาน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน การส่งเสริมเศรษฐกิจ การจัดการอาชีวศึกษาช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศชาติ ผ่านการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะ การพัฒนาเทคโนโลยี การจัดการอาชีวศึกษาช่วยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาสังคม การจัดการอาชีวศึกษาช่วย

พัฒนาสังคม ฉะนั้นแล้วการบริหารจัดการอาชีวศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศชาติ และพัฒนาสังคม (เฟื่องฟ้า บุญจันทร์, 2564) การศึกษาการบูรณาการความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวคิดที่มุ่งหวังที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม โดยมีเหตุผลและความคาดหวังที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะและคุณธรรม การบูรณาการนี้มุ่งหวังที่จะสร้างองค์กรที่มีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน โดยการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามหลักสัปปุริสธรรมและพุทธนวัตกรรม ซึ่งเป็นเหตุผลที่สำคัญและนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในสังคม การบูรณาการนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยใช้พุทธนวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การนำแนวคิดและแนวทางการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมกับพุทธนวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืนไปปรับใช้ในสังคมจะช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

การบูรณาการหลักพุทธธรรม (Integration of Buddhist Principles)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในลักษณะใกล้เคียงกัน ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่า การบูรณาการตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Integrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งทีบกพร่องให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติมบางส่วนของขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือการนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นส่วนประกอบใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้นการบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง เข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

สำลี รักสุทธี (2546) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การนำสิ่งที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กัน มาจัดรวมกันอย่างประสมกลมกลืน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2545) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การนำนวัตกรรมมาช่วยเสริม เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการที่ทำอยู่เดิมให้ได้ผลคุ้มค่า

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2543 ก) ได้ให้ความหมายบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยที่มีอยู่ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามารวมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนให้เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว

Beane (1991) เสนอว่า การบูรณาการ หมายถึง การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วน

พงษ์ศักดิ์ ภูขาบขาว (2553) ให้ความหมายว่า พุทธธรรม หมายถึง ธรรมะหมวดต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนาซึ่งปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก โดยจัดไว้เป็นหมวดหมู่ พุทธธรรมมีลักษณะเป็นทางสายกลาง ไม่สุดโต่งไปข้างใดข้างหนึ่ง เป็นไปตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา

พระครูใบฎีกาวิเชียร มหาวชิรปัญโญ (คันหา) (2565) ให้ความหมายว่า หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักการปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนาที่สาวกหรือผู้นับถือทั้งหลายพึงปฏิบัติตาม เพื่อความหลุดพ้นเพื่อความสุข อีกทั้งขณะที่ยังไม่ถึงความหลุดพ้นก็สามารถนำเอาหลักพุทธธรรมนั้นไปบูรณาการในการดำเนินชีวิต การบริหารงานสถานศึกษาเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์และมาตรฐานที่กำหนด

พระครูปฐมธีรวัฒน์ (บุญชา เทียนทอง) (2563) กล่าวว่า หลักพุทธธรรมเป็นการแสดงความจริงตามกระบวนการของธรรมชาติ อีกทั้งการบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ทำได้ 2 วิธี คือ พุทธวิทยา (Buddhology) ใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมและธรรมวิทยา (Dhamology) ใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไป

สรุปได้ว่า การบูรณาการ (Integration) หมายถึงการนำส่วนประกอบย่อยตั้งแต่สองส่วนที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันให้เกิดความผสมผสานกลมกลืนเป็นองค์รวม เป็นการผนวกการประสานการเชื่อมโยง การเติมเต็ม เพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรม (Buddhist Principles) หมายถึงหลักธรรม คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงตรัสรู้และประกาศเผยแผ่ให้กับสาวกของพระองค์ ซึ่งปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกโดยจัดไว้เป็นหมวดหมู่ มีลักษณะเป็นไปตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาและการบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ทำได้ 2 วิธี คือ พุทธวิทยา (Buddhology) ใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริม และธรรมวิทยา (Dhamology) ใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไป

การบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหาร (Administration) ต่างจากการจัดการ (Management) ตรงที่การบริหารให้ความสำคัญกับนโยบายในทางปฏิบัติ ส่วนการจัดการมุ่งไปที่จะปฏิบัติอย่างไรให้เกิดผล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารไว้ ดังนี้

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ (2542) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษามาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

Herbert A. Simon (1947) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหาร เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

Stephen P. Robbins (1978) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

Bartol and Martin (1997) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลปะนำเอาทรัพยากรการศึกษา มาประกอบเป็นกระบวนการบริหารตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสัปปริสธรรมกับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา

ตามความในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ ของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของหลักสัปปริสธรรม (*Sappurisa dhamma*: qualities of a good man; virtues of a gentleman) ว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี มี 7 ข้อ คือ 1) ธัมมัญญูตา (รู้หลักหรือรู้จักเหตุ) 2) อัตถัญญูตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อัตตัญญูตา รู้จักตน 4) มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญูตา รู้จักกาล 6) ปริสสัญญูตา รู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญูตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญูตา รู้จักบุคคล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2566) และพจนานุกรมพุทธศาสตร์: ฉบับประมวลธรรม ได้ให้ละเอียดเป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้ผู้บริหาร สามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2566) ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ดังนี้

1. **ธัมมัญญูตา** (*Dhammaññutā*: knowing the law; knowing the cause) ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลัก เกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้น ๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายอันนั้น ๆ เป็นต้น

2. **อัตถัญญูตา** (*Atthaññutā*: knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence) ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง ดังนี้ เป็นต้น

3. **อัตตัญญูตา** (*Attaññutā*: knowing oneself) ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4. มัตตัญญูตา (*Mattaññutā*: moderation; knowing how to be temperate; sense of proportion) ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ฝึกหัดรู้จักประมาณในการรับและ บริโภคปัจจัยสี่ ฝึกหัดรู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

5. กาลัญญูตา (*Kālāññutā*: knowing the proper time; knowing how to choose and keep time) ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควร หรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติกรต่าง ๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

6. ปริสัณญูตา (*Parisaññutā*: knowing the assembly; knowing the society) ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์ อย่างนี้ เป็นต้น

7. บุคคลัญญูตา หรือ บุคคลปโรปรัญญูตา (*Puggalaññutā*: knowing the individual; knowing the different individuals) ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่ง บุคคลว่า โดยอรรถาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

การบูรณาการความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับการบริหาร การจัดการอาชีวศึกษา เป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านจริยธรรมของผู้เรียน รวมถึงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามหลักสัปปริสธรรมประกอบด้วย 7 ข้อ ได้แก่

1. ธัมมัญญูตาในบริบทการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ธัมมัญญูตา หมายถึงการรู้ หลักการที่ถูกต้อง ซึ่งในบริบทของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึงผู้บริหารและครู จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวทาง และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การนำธัมมัญญูตาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับหลักการและ แนวทางการจัดการอาชีวศึกษา ผู้บริหารและครูควรมีความรู้ในหลักการพื้นฐานของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เช่น การเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากการทำงาน เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน เข้าใจทฤษฎี

และแนวทางการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้แบบอิงสถานการณ์ (Situation-based Learning), การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning), และการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-Learning) 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อการสอนดิจิทัล การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการใช้แอปพลิเคชันในการเรียนการสอน 3) การประเมินผลและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ 4) การพัฒนาครูและบุคลากร การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กัน และ 5) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาช่วยให้ผู้บริหารและครู มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาอย่างถูกต้อง สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม

2. อัตถ์ญูตาในบริบทการบริหารจัดการอาชีวศึกษา อัตถ์ญูตา หมายถึง การรู้ความหมายหรือจุดประสงค์ ในบริบทของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำอัตถ์ญูตาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับส่วนบุคคล เช่น เป้าหมายทางการศึกษา (การเพิ่มอัตราการจบการศึกษา, การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน), เป้าหมายทางการบริหาร (การปรับปรุงระบบการจัดการ, การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน), และเป้าหมายทางการพัฒนาองค์กร (การเพิ่มความพึงพอใจของครูและนักเรียน) การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ (SMART Goals: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) เพื่อให้สามารถประเมินผลและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง 2) การวางแผนการดำเนินงาน การวางแผนเชิงกลยุทธ์: การกำหนดวิสัยทัศน์, พันธกิจ, และกลยุทธ์หลักที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายระยะยาว การวางแผนปฏิบัติการ: การกำหนดแผนการดำเนินงานในระยะสั้น โดยกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานในแต่ละด้าน เช่น การพัฒนาหลักสูตร, การจัดหาทรัพยากร, การฝึกอบรมครู, และการบริหารจัดการงบประมาณ การจัดทำแผนสำรอง (Contingency Planning): การวางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การขาดแคลนทรัพยากร, การเปลี่ยนแปลงนโยบาย, หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน 3) การสื่อสารและการมีส่วนร่วม การสื่อสารเป้าหมายและแผนงานอย่างชัดเจนกับครู, นักเรียน, ผู้ปกครอง, และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างระบบการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย 4) การติดตามและประเมินผล การติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา การประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อวัดผลการบรรลุเป้าหมายและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนงานและกลยุทธ์ในอนาคต และ 5) การปรับปรุงและพัฒนา การใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลในการปรับปรุงการดำเนินงาน เช่น การปรับปรุงหลักสูตร, การพัฒนาครู, และการบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ , การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า อัตถัญญุตเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา โดยการรู้จักกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและความหมาย รวมถึงการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร

3. อัตตัญญาในบริบทการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา อัตตัญญา หมายถึงการรู้จักตนเองซึ่งในบริบทของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูต้องมีความเข้าใจในความสามารถ จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การนำอัตตัญญาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การประเมินตนเอง การทำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ทางวิชาการ, ทักษะการบริหารจัดการ, และทักษะการสื่อสาร การขอรับคำแนะนำและความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รับมุมมองที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาทักษะและความรู้ การเข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องในด้านที่ต้องการพัฒนา เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, การจัดการการเงิน, และเทคโนโลยีการศึกษา การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติงานจริง รวมถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น 3) การจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้จักแบ่งงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สามารถจัดการเวลาและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม 4) การสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถร่วมมือกันและแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การรู้จักรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง 5) การดูแลสุขภาพกายและใจ การดูแลสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ, การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์, และการพักผ่อนให้เพียงพอ การดูแลสุขภาพใจ เช่น การฝึกสมาธิ, การทำกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด, และการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 6) การปรับตัวและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีความยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารจัดการ การตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า อัตตัญญาเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา โดยการรู้จักและเข้าใจตนเองช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความสามารถในการ

ทำงานและการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มัตตัญญูตาในบริบทการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มัตตัญญูตา หมายถึงการรู้จักประมาณตนหรือการรู้จักใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบริบทของการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา การนำหลักการนี้ไปใช้จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม การนำมัตตัญญูตาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณและทรัพยากร การจัดทำแผนงบประมาณประจำปีที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความสำคัญของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละส่วนงาน เช่น การจัดหาครุภัณฑ์ การศึกษา, การจัดหาวัสดุและอุปกรณ์, การซ่อมบำรุงสถานที่, และการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์และประเมินการใช้ทรัพยากรในอดีต เพื่อปรับปรุงการวางแผนงบประมาณในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น ระบบการจัดการทรัพยากรการศึกษา (Education Resource Management Systems), ระบบการจัดการงบประมาณ (Budget Management Systems), และระบบการจัดการการเรียนการสอน (Learning Management Systems) การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการใช้ทรัพยากรให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้การใช้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด 3) การประหยัดและการลดค่าใช้จ่าย การนำแนวคิด 3R (Reduce, Reuse, Recycle) มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น การลดการใช้กระดาษ, การนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่, และการรีไซเคิลวัสดุ การใช้พลังงานอย่างประหยัด เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงาน, การปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน, และการใช้พลังงานทางเลือก 4) การติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร การติดตามการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา การประเมินผลการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการหรือกิจกรรม โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เช่น การประเมินความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness Analysis) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) และ 5) การปรับปรุงและพัฒนาการใช้ทรัพยากร การใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลในการปรับปรุงการวางแผนและการใช้ทรัพยากรในอนาคต การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ เช่น การ

ฝึกอบรมในเรื่องการจัดการงบประมาณ, การใช้เทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากร, และการประหยัดพลังงาน

สรุปได้ว่า มัตตัญญูตาเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา การรู้จักใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความราบรื่นและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. กาลัญญูตาในบริบทการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา กาลัญญูตา หมายถึงการรู้จักเวลา ซึ่งในบริบทของการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา หมายถึงการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งการดำเนินงาน การสอน และการพัฒนาบุคลากร การรู้จักจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำกาลัญญูตาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนประจำปีและประจำปีภาคการศึกษา โดยกำหนดกิจกรรมหลักและแผนงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน การจัดทำตารางเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงาน การสอน และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการระบุเวลาที่ต้องใช้สำหรับแต่ละกิจกรรม การใช้เครื่องมือการจัดการเวลา เช่น ปฏิทิน, ตารางเวลา, และแอปพลิเคชันการจัดการเวลา เพื่อช่วยในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงาน 2) การจัดการเวลาในการสอน การจัดทำแผนการสอนที่ชัดเจน โดยกำหนดเวลาสำหรับแต่ละบทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เวลาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเตรียมการสอนล่วงหน้าและใช้เทคนิคการสอนที่ช่วยในการเรียนรู้ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้สื่อการสอน, การทำกิจกรรมกลุ่ม, และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การประเมินผลการสอนและการปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) การบริหารจัดการเวลาในการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในแต่ละช่วงเวลา การจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาระงานและเวลาที่สะดวกสำหรับบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำโปรแกรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา 4) การติดตามและประเมินผลการใช้เวลา การติดตามผลการดำเนินงานและการใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและแก้ไข

ปัญหาได้ทันเวลา การประเมินผลการใช้เวลาในการดำเนินงาน การสอน และการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน การใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลในการปรับปรุงแผนการใช้เวลาในอนาคต และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการจัดการเวลาและการทำงานอย่างมีระบบ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการใช้เวลาและการปฏิบัติงานตามกำหนดเวลา การจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสัมมนา, การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ, และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า กาลัญญุตาคือหลักการที่สำคัญในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา การรู้จักบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนการใช้เวลา การจัดการเวลาในการสอน และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

6. ปรัชญญาในบริบทการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ปรัชญญา หมายถึง การรู้จักเข้าใจและการประสานงานกับชุมชนและสังคมรอบข้าง ซึ่งในบริบทของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจความต้องการ ความคิดเห็น และความคาดหวังของชุมชนและสังคม และสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย การนำปรัชญญาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจชุมชนและสังคม การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคมรอบข้าง เช่น โครงสร้างประชากร, สภาพเศรษฐกิจและสังคม, และความต้องการด้านการศึกษา การรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของชุมชนและสังคมผ่านการสัมภาษณ์, การสำรวจ, และการประชุมสาธารณะ การสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำเว็บไซต์, สื่อสังคมออนไลน์, และการจัดทำจดหมายข่าว เพื่อให้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม การจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน เช่น การเปิดบ้านการศึกษา (Open House), การจัดนิทรรศการ, และการจัดกิจกรรมบริการสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมงานประเพณี, การเข้าร่วมโครงการพัฒนาชุมชน, และการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานภาครัฐ, องค์กรเอกชน, และองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาและชุมชน

3) การประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างกลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกฝ่าย, การจัดทำแผนความร่วมมือ, และการจัดประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้ปกครองและครอบครัวของนักเรียน โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการสื่อสาร เช่น การจัดประชุมผู้ปกครอง, การจัดกิจกรรมครอบครัว, และการให้คำปรึกษา 4) การใช้ทรัพยากรชุมชนและสังคมในการพัฒนาการศึกษา การใช้ทรัพยากรและความเชี่ยวชาญของชุมชนและสังคมในการพัฒนาการศึกษา เช่น การเชิญวิทยากรจากภายนอก, การจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการ, และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยการจัดการศึกษาภาคสนาม, การฝึกงานในชุมชน, และการจัดโครงการบริการสังคม และ 5) การติดตามและประเมินผลการประสานงาน การติดตามผลการดำเนินงานและความร่วมมือกับชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา การประเมินผลการประสานงานและความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคม โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เช่น การประเมินความพึงพอใจ, การประเมินผลกระทบ, และการประเมินความสำเร็จของโครงการ การใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลในการปรับปรุงการประสานงานและความร่วมมือในอนาคต

สรุปได้ว่า ปรัชญาญตาเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา การรู้จักเข้าใจและประสานงานกับชุมชนและสังคมรอบข้างช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้ทรัพยากรชุมชนในการพัฒนาการศึกษาช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

7. บุคคลัญตา หรือ บุคคลปโรปรัชญาญตาในบริบทการบริหารจัดการอาชีวศึกษา บุคคลัญตา หรือ บุคคลปโรปรัชญาญตา หมายถึงการรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งในบริบทของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูต้องมีความสามารถในการเข้าใจและยอมรับความหลากหลายของบุคคล ทั้งในด้านความสามารถ, ความคิดเห็น, ความต้องการ และลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร การนำบุคคลัญตาไปใช้ในบริหารและจัดการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทาง

วัฒนธรรม, เพศ, อายุ, ศาสนา, และอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานและการเรียนรู้ของบุคคล การฝึกอบรมและเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและปลอดภัยสำหรับทุกคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานและนักเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและร่วมมือกัน 2) การพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยคำนึงถึงความต้องการและความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล การจัดฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การสอน, การบริหารจัดการ, การสื่อสาร, และการใช้เทคโนโลยี การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ, การฝึกอบรม, และการเรียนรู้เพิ่มเติม 3) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือกัน โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมทีม, การทำกิจกรรมกลุ่ม, และการจัดสัมมนา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัย โดยการสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์, การจัดกิจกรรมทางสังคม, และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) การประเมินและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคคล การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน การใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลในการปรับปรุงการบริหารจัดการบุคคลและการสร้างบรรยากาศการทำงานในอนาคต การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของทุกคน

สรุปได้ว่า บุคคลัญญตา หรือ บุคคลปโรปัญญตาเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย การพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตรช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

การบูรณาการความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษา จึงสามารถสรุปได้ว่าหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการบริหารและการจัดการ โดยการประยุกต์ใช้หลักการเหล่านี้สามารถช่วยให้การดำเนินงานใน

สถานศึกษาอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนี้

- 1) ธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) ผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) อรรถัญญาตา (การรู้จักความหมาย) การบริหารจัดการต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างมีความหมายและสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
- 3) อัตตัญญาตา (การรู้จักตน) ผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง เพื่อสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 4) มัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) การรู้จักใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) กาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินงาน การสอน และการพัฒนาบุคลากรต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น
- 6) ปริสสัญญาตา (การรู้จักชุมชน) การรู้จักเข้าใจและประสานงานกับชุมชนและสังคมรอบข้าง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ
- 7) บุคคลัญญาตา หรือ บุคคลปโรปรัญญาตา (การรู้จักบุคคล) การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครูต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะของผู้เรียน

สรุป

การบูรณาการเป็นการนำส่วนประกอบย่อยตั้งแต่สองส่วนที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันให้เกิดความผสมผสานกลมกลืนเป็นองค์รวม เป็นการผนวกการประสานการเชื่อมโยง การเติมเต็ม เพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรม เป็นหลักธรรม คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงตรัสรู้และประกาศเผยแผ่ให้กับสาวกของพระองค์ ซึ่งปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกโดยจัดไว้เป็นหมวดหมู่ มีลักษณะเป็นไปตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา และการบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ทำได้ 2 วิธี คือ พุทธวิทยา ใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มารับรองเสริม และธรรมวิทยา ใช้ศาสตร์

สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไป การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะนำเอาทรัพยากรการศึกษาประกอบเป็นกระบวนการบริหารตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการบริหารและการจัดการ โดยการประยุกต์ใช้หลักการเหล่านี้สามารถช่วยให้การดำเนินงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนี้ 1) ธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) ผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) อัตถัญญตา (การรู้จักความหมาย) การบริหารจัดการต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างมีความหมายและสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) อัตตัญญตา (การรู้จักตน) ผู้บริหารและครูควรมีความเข้าใจในความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง เพื่อสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 4) มัตตัญญตา (การรู้จักประมาณ) การรู้จักใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) กาลัญญตา (การรู้จักกาลเวลา) การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินงาน การสอน และการพัฒนาบุคลากรต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น 6) ปริสัณญตา (การรู้จักชุมชน) การรู้จักเข้าใจและประสานงานกับชุมชนและสังคมรอบข้าง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ 7) ปุคคลัญญตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญตา (การรู้จักบุคคล) การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครูต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2564-2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดเชิงบูรณาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ซีเอส มีเดีย.
- ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์. (2542). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 9.
- พงษ์ศักดิ์ ภูภาบขาว. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียนร่วมจังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระครูใบฎีกาวิเชียร มหาวชิรปัญญา (คันหา). (2565). การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการการบริหาร และการนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ. *Journal of Modern Learning Development*, 8(3), 382-384.
- พระครูปฐมธีรวัฒน์ (บัญชา เทียนทอง). (2563). การบูรณาการเชิงพุทธกับการบริหาร. *วารสารศิลปศาสตร์ ราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(2), 486.
- พระธนิษฐ์ ศรีสมบัติ, จิราภรณ์ ผันสว่าง และ สุเทพ เมย์ไธสง. (2566). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 1-11.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธัมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543 ก). พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

(2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 19.

เฟื่องฟ้า บุญจันทร์. (2564). บทบาทของการจัดการอาชีวศึกษาต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. วารสารการอาชีวศึกษา, 42(2), 1-10.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2545). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), (2566). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 62). กรุงเทพมหานคร: วัดญาณเวศกวัน.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), (2566). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 62). กรุงเทพมหานคร: วัดญาณเวศกวัน.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). รายงานประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำลี รักสุทธี. (2546). คู่มือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ใหม่ของ ก.ค. บวรณาการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลที่เกิดกับผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

Bartol, K.M. and Martin, D.C. (1997). Management. (2nded). New York: McGraw-Hill.

Beane, J. A. (1991). Curriculum Planning and Development. Boston: Allyn and Bacon.

Herbert, A. S. (1947). Administrative Behavior. New York: Macmillan.

Robbins, S. P. (1994). Essentials of Organization Behavior. (4thed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารการศึกษา*

APPLICATION OF THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

อาทิฐยา วรณิตย์¹, ธนภรณ์ แซ่ลิม², วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม³, วิรพจน์ โคนเกษม⁴
และ นัสชนะ ส่างช้าง⁵

Atitaya Woranit¹, Tanaporn Saelim², Wiralphet Wongwatkasem³, Wirapoj kokkasam⁴ and Natchana
Sangchang⁵

^{1,4,5}นักวิชาการอิสระ

^{2,3}วิทยาลัยนครราชสีมา

^{1,4,5}Independent academic, Thailand

^{2,3}Nakhon Ratchasima, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: tanaporn_10320@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการศึกษา โดยได้นำเนื้อหาจากแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีความน่าเชื่อถือมาทำการวิเคราะห์ ให้เหตุผล และเขียนสรุปเชิงวิชาการ

จากการรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารทางวิชาการต่างๆ จึงสรุปได้ว่า การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษานั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการวางแผนงานด้านวิชาการ การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 2) การบริหารงาน

* Received 30 August 2024; Revised 11 September 2024; Accepted 21 October 2024

งบประมาณ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3) การบริหารงานบุคคล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) การบริหารงานทั่วไป สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

ซึ่งในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา จะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ เกิดการพัฒนาทั้งด้านระบบงาน พัฒนาบุคลากร และนักเรียนนักศึกษาให้ดำเนินไปในทางสายกลาง บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, การบริหารการศึกษา

Abstract

This academic article on the application of the Sufficiency Economy Philosophy in educational administration aims to collect and compile concepts on the application of the Sufficiency Economy Philosophy in educational administration. Content from various reliable sources has been analyzed, reasoned, and academically summarized.

From the collection of concepts, theories and academic documents, it can be concluded that the application of the Sufficiency Economy Philosophy

to educational administration can be applied in all 4 areas as follows:

1) Academic administration can be applied by planning academic work, educational supervision, educational supervision, research to develop the quality of education in educational institutions, research to develop the quality of education in educational institutions, development and promotion of learning resources, development and promotion of learning resources.

2) Budget administration can be applied by preparing an action plan for spending money, approving the spending of allocated budgets, checking, monitoring and reporting budget usage, checking, monitoring and reporting budget usage, managing educational resources.

3) Personnel administration can be applied by developing teachers and educational personnel, promoting and honoring, promoting and honoring, evaluating work performance, and promoting discipline, morality and ethics for teachers and educational personnel. And 4) General administration It can be applied by taking care of buildings, places and the environment. Taking care of buildings, places and the environment. Promoting, supporting and coordinating the management of education for individuals, communities, organizations, agencies and other social institutions that provide education. Promoting, supporting and coordinating the management of education for individuals, communities, organizations, agencies and other social institutions that provide education. And promoting student affairs. Promoting student affairs.

Which in applying the philosophy of sufficiency economy to educational administration will result in the management of educational institutions being systematic, developing both work systems, developing personnel and students to proceed in the middle path, achieving the objectives, promoting the development of the economy, society, culture, environment and the country.

Keyword : Application of the Sufficiency Economy Philosophy, Sufficiency Economy Philosophy, Educational Administration

บทนำ

“เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”

“...การศึกษาที่ดีด้านวิชาการเป็นทั้งรากฐานและปัจจัยสำหรับการสร้างสรรค์ แต่การที่จะนำเอาวิชาการมาสร้างสรรค์ให้สำเร็จได้นั้นจำเป็นที่สุด ที่จะต้องอาศัยการศึกษาที่ดีด้านอื่นๆ เข้าประกอบอุดหนุนด้วยการศึกษาด้านอื่นๆ นั้น หมายถึง การศึกษา อบรมทุกอย่าง ทั้งทางความคิดจิตใจ และความประพฤติปฏิบัติอันเป็นตัวสำคัญ ในการฝึกฝน ชัดเกล้าให้บุคคลมีความคิดความฉลาด หนักแน่นในเหตุผลและความสุจริต ละเอียดรอบคอบ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักตัดสินใจตามทางที่ถูกต้องเป็นธรรม และสำคัญ อย่างยิ่งก็คือ มีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ขวนขวายที่จะลงมือทำการทุกอย่าง ไม่ว่าเล็กใหญ่ง่ายยากด้วยตนเอง ดังนั้นผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องสำนึกตระหนัก อยู่เสมอ ที่จะต้องให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนให้ครบถ้วนทุกๆ ด้าน ไม่ปล่อยให้ ขาดตกบกพร่อง นักเรียนทั้งหลายก็ต้องเข้าใจว่า การที่อุตสาหะเล่าเรียนด้วยความ หมั่นขยันมาโดยตลอดนั้น เท่ากับแต่ละคนได้ฝึกฝนความขยันหมั่นเพียร เพื่อสร้างความเจริญและความสำเร็จของชีวิตไว้ส่วนหนึ่งแล้ว...” พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล วันที่ 11 กรกฎาคม 2522

กระทรวงศึกษาธิการ โดยหน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ สถานศึกษา มีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” โดยเริ่มพัฒนาเพื่อขยายผล ใน ปี 2554 และในปี พ.ศ. 2557 ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ พบว่ามีสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ได้จำนวนทั้งสิ้น 2,123 แห่งประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,903 แห่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 แห่ง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 212 แห่ง และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง และ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2558 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้สถานศึกษาทั้ง 2,123 แห่ง เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง 2557” และได้ดำเนินการขยายผลต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนในทุกระดับน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักใจหรือหลักคิด หลักการทำงานและหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้มีอุปนิสัย “อยู่อย่าง พอเพียง” มีความมั่นคงในชีวิตและสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต และมีความสุขสมบูรณ์

ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงควรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในทุกภาคส่วนของสังคมอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในการบริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศก้าวหน้าไปอย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านชีวิต เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี อันจะ นำไปสู่ “ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย”

ความหมายของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความหมายเศรษฐกิจพอเพียง คือหลักการดำเนินชีวิตโดยยึดหลัก "ทางสายกลาง" ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ผลจากการใช้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่สังคมไทยอย่างมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม

อีกทั้งกระบวนการของความเปลี่ยนแปลงมีความสลับซับซ้อนจนยากที่จะอธิบายในเชิงสาเหตุ และผลลัพธ์ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต่างเป็นปัจจัยเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

สำหรับผลของการพัฒนาในด้านบวกนั้น ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความเจริญทางวัตถุ และสาธารณูปโภคต่างๆ ระบบสื่อสารที่ทันสมัย หรือการขยายปริมาณและกระจายการศึกษาอย่างทั่วถึงมากขึ้น แต่ผลด้านบวกเหล่านี้ส่วนใหญ่กระจายไปถึงคนในชนบท หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคมน้อย แม้ว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้เกิดผลลบติดตามมาด้วย เช่น การขยายตัวของรัฐเข้าไปในชนบท ได้ส่งผลให้ชนบทเกิดความอ่อนแอในหลายด้าน ทั้งการต้องพึ่งพิงตลาดและพ่อค้าคนกลางในการส่งสินค้าทุน ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติ และการรวมกลุ่มกันตามประเพณีเพื่อการจัดการทรัพยากรที่เคยมีอยู่แต่เดิมแตกสลายลง ภูมิความรู้ที่เคยใช้แก้ปัญหาและสั่งสมปรับเปลี่ยนกันมาถูกสืบทอดและเริ่ม สูญหายไป

สิ่งสำคัญ ก็คือ ความพอเพียงในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้คนไทยสามารถพึ่งตนเอง และดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้อำนาจและภูมิปัญญาในการกำหนด ชะตาชีวิตของตนเอง ความสามารถในการควบคุมและจัดการเพื่อให้ตนเองได้รับการสนองตอบต่อความต้องการ การต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นศักยภาพพื้นฐานที่คนไทยและสังคมไทยเคยมีอยู่แต่เดิม ต้องถูกกระทบกระเทือน ซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจจากปัญหาฟองสบู่และปัญหาความอ่อนแอของชนบท รวมทั้งปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแต่เป็น ข้อพิสูจน์และยืนยันปรากฏการณ์นี้ได้เป็นอย่างดี ดังพระราชดำริว่าด้วยเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2560)

“...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควร และปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป...” (18 กรกฎาคม 2517)

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานมานานกว่า 30 ปี เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนรากฐานของวัฒนธรรมไทย เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตั้งบนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการ

ดำรงชีวิต ที่สำคัญจะต้องมี “สติ ปัญญา และความเพียร” ซึ่งจะนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง

“...คนอื่นจะว่าอย่างไรก็ช่างเขา จะว่าเมืองไทยล้าสมัย ว่าเมืองไทยเชย ว่าเมืองไทยไม่มีสิ่งที่สมัยใหม่ แต่เราอยู่พอมีพอกิน และขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทย พอยู่พอกิน มีความสงบ และทำงานตั้งจิตอธิษฐานตั้งปณิธาน ในทางนี้ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอยู่พอกิน ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่ที่มีความพอยู่พอกิน มีความสงบ เปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ถ้าเรารักษาความพอยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้...” (4 ธันวาคม 2517) พระบรมราโชวาทนี้ ทรงเห็นว่าแนวทางการพัฒนาที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวอาจจะเกิดปัญหาได้ จึงทรงเน้นการมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่ในเบื้องต้นก่อน เมื่อมีพื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควรแล้ว จึงสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น

ซึ่งหมายถึง แทนที่จะเน้นการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมนำการพัฒนาประเทศ ควรที่จะสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจพื้นฐานก่อน นั่นคือ ทำให้ประชาชนในชนบทส่วนใหญ่พอยู่พอกินก่อน เป็นแนวทางการพัฒนาที่เน้นการกระจายรายได้ เพื่อสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ก่อนเน้นการพัฒนาในระดับสูงขึ้นไป

ทรงเตือนเรื่องพอยู่พอกิน ตั้งแต่ปี 2517 คือ เมื่อ 30 กว่าปีที่แล้วแต่ทิศทางการพัฒนามิได้เปลี่ยนแปลง “...เมื่อปี 2517 วันนั้นได้พูดถึงว่า เราควรปฏิบัติให้พอยู่พอกิน พอยู่พอกินนี้ก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง ถ้าแต่ละคนมีพอยู่พอกิน ก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอยู่พอกินก็ยิ่งดี และประเทศไทยเวลานั้นก็เริ่มจะเป็นไม่พอยู่พอกิน บางคนก็มีมาก บางคนก็ไม่มีเลย...” (4 ธันวาคม 2541)

จึงสรุปได้ว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำเนินชีวิตโดยยึดหลักสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนการใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ และที่สำคัญจะต้องมี “สติ ปัญญา และความเพียร” ซึ่งจะนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง

การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาของชาติเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามกฎหมายนโยบายและสอดคล้องกับหลักการของการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามรายละเอียด ดังนี้ (พินิจ เครือเหลา, 2561)

ยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยแนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษา
2. จัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนทุกระดับการศึกษา โดยสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตามลำดับโดยเริ่มให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ระดับบุคคลและครอบครัว รู้จักนำไปประยุกต์ใช้นำไปขยายผลในครอบครัวและชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ
3. จัดทำแนวทางการจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

1. อบรมสัมมนาผู้บริหารการศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายให้สามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการสู่การเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายผลและพัฒนาเครือข่าย มีแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

1. ให้สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างเข้าไปช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ 1:10 แห่ง ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ
2. ให้มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนประสานการดำเนินงานของเครือข่าย

3. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

1. เผยแพร่การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา โดยจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ

2. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล มีแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

1. จัดให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลระดับกระทรวงระดับภูมิภาคและระดับสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน ในภาพรวมระดับภูมิภาคและสถานศึกษา

2. กำหนดรูปแบบแนวทางเครื่องมือและคู่มือในการติดตามและประเมินผล

3. ดำเนินการติดตามประเมินผลและรายงานผล

จึงสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแนวทางการขับเคลื่อน 2) การพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการขับเคลื่อน 3) การขยายผลและพัฒนาเครือข่าย มีแนวทางการขับเคลื่อน 4) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีแนวทางการขับเคลื่อน และ 5) การพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล มีแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

ความสำคัญของการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยมเอกลักษณ์ของความเป็นไทย

2. จุดมุ่งหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551 จุดมุ่งหมายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดีมีปัญญามีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพจึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

1) มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารการคิดการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมี ทักษะชีวิต

3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย

4) มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยการอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อมมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลกดังนี้

1) รักชาติศาสน์กษัตริย์

2) ซื่อสัตย์สุจริต

3) มีวินัย

4) ใฝ่เรียนรู้

5) อยู่อย่างพอเพียง

6) มุ่งมั่นในการทำงาน

7) รักความเป็นไทย

8) มีจิตสาธารณะ

3. มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการเรียนรู้ บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2544 บรรจุในสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สาระที่ 3 เศรษฐศาสตร์โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเข้าใจระบบและวิธีการปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ดังนี้ มาตรฐานช่วงชั้นที่

1 -2 ส 3.1 (4) เข้าใจระบบและวิธีการของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ มาตรฐานช่วงชั้นที่ 3 -4 ส 3.1(5) เข้าใจระบบและวิธีการของสหกรณ์สำหรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน เข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงในสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมสาระที่ 3 เศรษฐศาสตร์ดังนี้ มาตรฐาน

3.1 เข้าใจและสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในการผลิตและการบริโภค การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ารวมทั้งเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพอย่างไว้กัที่ดี เพื่อให้การเรียนรู้การสอนเศรษฐกิจพอเพียงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเรียนรู้ในแต่ละชั้นปี มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยคณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้การสอนได้กำหนดขอบเขตการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนรู้การสอนหรือมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละชั้นปี เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละวัยดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 เน้นให้เด็กใช้ชีวิตพอเพียงระดับตัวเองและครอบครัวรู้จักช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลืองานในครอบครัวแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อน ช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักวิเคราะห์ รายรับ - รายจ่ายของตนเองสอนให้เด็กเห็นคุณค่าของสิ่งของตระหนักถึงคุณค่าของเงินทอง จะได้ฝึกนิสัยประหยัดจิตสำนึกและนิสัยพอเพียง

ช่วงชั้นที่ 2 ฝึกให้เด็กรู้จักประยุกต์ใช้หลักความพอเพียงในโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการสร้างความพอเพียงระดับโรงเรียนและชุมชนใกล้เคียงโดยเริ่มจากการสำรวจทรัพยากรต่างๆ ในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรต่างๆ ทั้งด้านวัตถุเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมภูมิปัญญาวัฒนธรรม และรวบรวมองค์ความรู้มาเป็นข้อมูลในการเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน และเห็นคุณค่าของการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

ช่วงชั้นที่ 3 ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงกับชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนสามารถสำรวจและวิเคราะห์ความพอเพียงในระดับต่างๆ และในมิติต่างๆ ทั้งทางวัตถุ สังคมสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมในชุมชนใกล้เคียงเห็นคุณค่าของการใช้หลักพอเพียงในการพัฒนาชุมชนและสามารถนำหลักการพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของแต่ละคนจนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่ความพอเพียงได้ในที่สุด

ช่วงชั้นที่ 4 เตรียมคนให้เป็นคนที่ดี สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและ ประเทศชาติ ได้โดยเน้นเข้าใจความพอเพียงระดับประเทศและการพัฒนาประเทศภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์ เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์การค้าระหว่างประเทศหรือการศึกษาสถานการณ์สิ่งแวดล้อมสภาพปัญหาด้านสังคม เป็นต้น

ในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาโดยเริ่มที่ตัวของผู้บริหารในการทำความเข้าใจต่อทฤษฎีอย่างถ่องแท้ มีความพร้อมในการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้วทำการวางแผนงานที่จะดำเนินการในด้านต่างๆของการบริหารจัดการโรงเรียน (True ปลุกปัญญา, 2555)

ในด้านบริหารจัดการสถานศึกษา

ทำการจัดระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางคร่าวๆคือ ทบทวน ปรับปรุง พัฒนา โครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แล้วเริ่มทำการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม และการปรับปรุงเพิ่มเติมหรือจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝัง เช่น จัดอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เน้นความร่มรื่น ประโยชน์ใช้สอย เป็นแหล่งเรียนรู้ และอนุรักษ์สืบสานทรัพยากรธรรมชาติ และรณรงค์ให้จัดโครงการ และกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร

โรงเรียนทำการบูรณาการเนื้อหาสาระของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษา โดยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของหลักสูตรสถานศึกษา และโรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนที่เหมาะสม

ในวิถีชีวิตประจำวัน โดยจะต้องมีความรู้ (Knowledge) ทักษะกระบวนการ (Process) และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute)

ในการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

โดยโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในขั้นตอนสำคัญทุกขั้นตอน ตั้งแต่วางแผน ให้คำแนะนำ ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดสภาพและบรรยากาศภายในโรงเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่บ้านอีกด้วย

การจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง คือ การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชน รู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษาสິงแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย (GotoKnow, 2555)

การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้ใน 2 ส่วน คือ

- 1) การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ
- 2) การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย

2.1) การสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียน

2.2) การประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียน

การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังหลักคิดต่างๆ ให้แก่เด็ก โดยครูต้องเข้าใจอย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์ ความพอเพียง/ไม่พอเพียงของตนเองและครอบครัวได้ และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

1. กิจกรรมสามารถมีความหลากหลายของเนื้อหา แล้วแต่ตามสภาวะ ภูมิสังคมของแต่ละสถานศึกษา แต่ที่สุดแล้วต้องปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีวิธีคิด อุปนิสัยและพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

2. เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการหลักโดยนักเรียน นักศึกษาและมีครูเป็นผู้นำหรือผู้สนับสนุน

2.1 จำนวนนักเรียน/นักศึกษา/ครู ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ ไม่ควรน้อยกว่า 25% ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน

2.2 นักเรียน นักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ ควรมีความประพฤติดี สมัครงใจ ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม การเรียนอยู่ในระดับปานกลางถึงดี และมีสุขภาพดี

2.3 ครูที่เข้าร่วมโครงการควรมี ความประพฤติดี สมัครงใจและมีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม

3. เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดความก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลทางเศรษฐกิจ/สังคม/สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา และสามารถขยายผลออกสู่ชุมชนได้

3.1 พอประมาณกับภูมิสังคม: สอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นของสถานศึกษา/คนในชุมชน และเหมาะสมกับภูมิประเทศ สภาพแวดล้อมและความคิด ความเชื่อ วิถีชีวิต

3.2 สมเหตุสมผล: มีหลักคิดและหลักปฏิบัติของกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดตามโครงการแสดงถึงความรอบคอบของการวางแผนดำเนินโครงการ

3.3 ภูมิคุ้มกันที่ดี: การวางแผนโครงการ คำนึงถึงความเสี่ยงในการดำเนินโครงการ โดยมีข้อเสนอทางเลือก หากมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น

3.4 ส่งเสริม ความรู้ และคุณธรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม: กิจกรรมต่างๆ ต้องส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วม มีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น เปิดโครงการให้มีการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ส่งเสริมการมีคุณธรรม เช่น ความมีระเบียบวินัย มีสัมมาคารวะ ซื่อสัตย์สุจริต มีความกตัญญูทักท้วงที่มีสติปัญญา แยกแยะถูกผิด ควรไม่ควร มีความขยันหมั่นเพียร อดทน สนใจใฝ่รู้ มีจิตสำนึกเห็นประโยชน์ของการช่วยเหลือผู้อื่น และทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในสำคัญของการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สถานการณ์สังคม สิ่งแวดล้อม

1.2 มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 เห็นประโยชน์และความสำคัญในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาดตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

2. มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 มีศักยภาพและทางเลือกในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง

2.2 อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข รู้รักสามัคคี ไม่เบียดเบียน แบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2.3 ใช้พื้นที่ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

2.4 สืบสานวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณี ประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญา ภูมิใจ ในความเป็นไทย

3. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.1 รู้จักประมาณตน รู้จักศักยภาพของตน ใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริง อย่างเป็นเหตุเป็นผล

3.2 ดำเนินชีวิตโดยใช้สติ ปัญญา ความรอบรู้ ความรอบคอบ ไม่ประมาท

3.3 มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ รู้จักผิดชอบชั่วดี ไม่ทำความชั่ว สังสมความดี มีวินัยและความรับผิดชอบ

บริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาครอบคลุมทั้ง 4 งานหลัก แต่ส่วนใหญ่ จะเน้นหนักเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ เช่น การวางแผน การดำเนินตามแผน การติดตามประเมินผล และการนำไปใช้ ส่วนงานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเช่นกัน (อัชฎาฐ สวัสดิ์, 2565) ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 8 งาน คือ

1.1 การวางแผนงานด้านวิชาการ การวางแผนงานด้านวิชาการ เป็นการ บูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.1.1 มีนโยบายน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อน ในสถานศึกษา และบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี

1.1.2 ดำเนินการตามนโยบาย และแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา

1.1.3 ติดตามผลการดำเนินการ ตามนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา

1.1.4 นำผลการติดตามมาพัฒนา นโยบาย แผนงาน โครงการ ขับเคลื่อนหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

1.1.5 มีแผนงาน โครงการ กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน

1.1.6 นำผลการติดตามไปพัฒนา แผนงาน โครงการ กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเรียนการสอน

1.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.2.1 ดำเนินการตาม แผนงาน โครงการ กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริม การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน

1.2.2 มีหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกระดับชั้น

1.2.3 มีแผนจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ทุกระดับชั้น

1.2.4 คุณภาพของแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

1.2.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

1.2.6 จัดหา ผลิต ใช้ เผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการจัดการเรียนการสอน

1.2.7 ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ที่ส่งเสริมการอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน

1.3 การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.3.1 ติดตามผล แผนงาน โครงการ กิจกรรม ด้านวิชาการที่ส่งเสริม การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน

1.3.2 มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การนำหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนการสอนหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.5.1 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.5.2 จัดแสดง เผยแพร่ ประกวด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียน ที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดทำ พัฒนา เผยแพร่ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7 การวัดผลและประเมินผล การวัดผลและประเมินผล เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.7.1 จัดทำเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลาย และ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.2 ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.3 รายงานผลการประเมิน และนำมาปรับปรุง พัฒนา การจัดกิจกรรม การเรียน การสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.4 ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามมาตรฐานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา

1.7.5 ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านวัตถุ เศรษฐกิจ

1.7.6 ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
ในด้านสังคม

1.7.7 ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
ในด้านสิ่งแวดล้อม

1.7.8 ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
ในด้านวัฒนธรรม

1.8 การแนะแนว การแนะแนวเป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.8.1 มีกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อสนับสนุนการดำเนิน
ชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.8.2 จัดกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียนได้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองได้อย่าง
สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.8.3 มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถ แก้ปัญหา พัฒนาตนเอง ได้อย่าง
สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.8.4 ติดตามผล การจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.8.5 นำผลการติดตามมาใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือ
ผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 4 งาน
คือ

2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ การจัดทำ
แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ เป็นการบูรณาการดำเนินงาน
เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ
ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ
ที่ได้รับจัดสรรเป็นการบูรณาการดำเนินงาน เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดย
ดำเนินการตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ เป็นการบูรณาการ ดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยติดตามผลการดำเนินงานตามแผน งบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำผลการติดตามมาพัฒนาและปรับปรุง การบริหารจัดการ งบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 4 งาน คือ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการบูรณาการ ดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

3.1.1 มีแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.1.2 ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่

3.2 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

3.3.1 ติดตามผลการดำเนินโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.2 นำผลการติดตามมา ปรับปรุง พัฒนา การดำเนินโครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.3 ขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.4 บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.5 บุคลากรจัดการทรัพยากรและดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.6 บุคลากรอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมและสาธารณประโยชน์

3.3.7 บุคลากรรู้จักใช้และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่าง สมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

3.3.8 บุคลากรดำเนินชีวิตอย่างมีฐานรากทางวัฒนธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากกระแสโลกาภิวัตน์

3.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

3.4.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่บุคลากรของสถานศึกษา

3.4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 3 งาน คือ

4.1 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

4.1.1 บริหารอาคารสถานที่และจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถาน ศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.2 คุณลักษณะของสถานศึกษาพอเพียง

4.2 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา เป็นการบูรณาการ

ณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อการอยู่อย่างพอเพียง

4.3 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

4.3.1 มีแผนงาน โครงการ ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน ให้อยู่อย่างพอเพียง

4.3.2 จัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์สอดคล้อง กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.3 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง ชุมนุม ชมรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.4 มีการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม หลักคำสอนทางศาสนา ในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.5 ติดตามผลการจัดกิจกรรมนักเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.6 นำผลการติดตามมาปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมนักเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.7 มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.8 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพัฒนาสถานศึกษา ชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.9 ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณ ประโยชน์ของผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.10 นำผลการติดตามมา ปรับปรุง พัฒนา การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ของผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จึงสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้ใน 2 ส่วน คือ 1) การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่ง ครอบคลุมทั้ง 4 งานหลัก แต่ส่วนใหญ่ จะเน้นหนักเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ เช่น การวางแผน การดำเนินตามแผน การติดตามประเมินผล และการนำไปใช้ ส่วนงานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป และ 2) การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย การสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียน และการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียน

สรุป

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษานั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานทั้ง 4 ด้าน โดยสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย การวางแผนงานด้านวิชาการ การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นการบูรณาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดทำ พัฒนา เผยแพร่ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวัดผลและประเมินผล และการแนะแนว เป็นต้น

2. การบริหารงานงบประมาณ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นต้น

3. การบริหารงานบุคคล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไป สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- พินิจ เครือเหลา. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1)
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2560). เศรษฐกิจพอเพียง. เรียกใช้เมื่อ 25 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.chaipat.or.th/publication/publish-document / sufficiency-economy.html>
- อัมภาวุธ สุวตถิ. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- GotoKnow. (2555). การจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง. เรียกใช้เมื่อ 25 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/414168>
- True ปลุภักปัญญา. (2555). แนวทางการนำแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 25 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.truelookpanya.com/blogdiary/26537>

การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา ในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด*

SOLVING THE PROBLEM OF AIR POLLUTION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE MAP TA PHUT INDUSTRIAL ESTATE AREA

ไชยฉัตร โรจน์พลทามล¹, สมใจ สืบเสาะ² และ จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์³

Chaiyachat Rojponthamon¹, Somjai Suebsor² and Jirassak Surungkapiprat³

¹⁻³มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: chaiyachat.roj@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา คือ การแสวงหาหนทางที่มุ่งแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศที่เจาะจงไปที่โรงเรียนโดยเฉพาะ เพราะจากอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ จึงเกิดแนวคิดเมืองสุขภาวะแห่งการเรียนรู้ มุ่งแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา ในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ด้วยวิธีการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามหลักสากล ผ่านการจัดทำนโยบาย ออกกฎหมาย การควบคุม การติดตามและให้ความร่วมมือภาคสังคม

คำสำคัญ : ปัญหามลพิษทางอากาศ, สถานศึกษา, พื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

Abstract

Solving the problem of air pollution in educational institutions encompasses finding ways to resolve these school-specific issues. Because of

* Received 14 August 2024; Revised 2 September 2024; Accepted 26 October 2024

the rate of illness with respiratory diseases in the Map Ta Phut Industrial Estate Rayong Province is higher than the national average. Thus, the concept of a health city of learning was born. Aiming to solve the problem of air pollution in educational institutions in the area of Map Ta Phut Industrial Estate with quality methods and in accordance with international principles Through policy preparation, legislation, control, monitoring and cooperation in the social sector.

Keywords: Pollution problems, Educational institution, Map Ta Phut Industrial estate area

บทนำ

ท่ามกลางการรุดหน้าไปอย่างรวดเร็วของการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้ส่งผลกระทบจากการพัฒนาอุตสาหกรรม จังหวัดระยองได้กลายเป็นตัวอย่างของปัญหามลพิษและความเสียหายอีกหลายด้านที่กระทบต่อชีวิตผู้คนและวิถีชีวิตของนักเรียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดอย่างรุนแรง จากข้อมูลการรับบริการทางสาธารณสุข พ.ศ.2552 พบว่าประชาชนจังหวัดระยองมีอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (สุดา พระเนียงทอง, 2555) จึงเกิดแนวทางปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรม Healthy Rayong ขับเคลื่อนจังหวัดระยองสู่การเป็นต้นแบบเมืองสุขภาวะแห่งการเรียนรู้ (Healthy Learning City) เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสุขภาวะของประชาชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) การมุ่งแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องเข้าใจถึงการนำกิจกรรม Healthy Rayong ไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดแทรกเนื้อหาการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในรายวิชาเรียน

มลพิษทางอากาศ คืออะไร

มลพิษทางอากาศ คือ การปนเปื้อนของอากาศภายในหรือภายนอกอาคารจากก๊าซและอนุภาคของแข็งที่ทำให้ลักษณะทางธรรมชาติของอากาศเปลี่ยนแปลงไป โดยสารพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่สำคัญ ได้แก่ ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Particulate Matter – PM 2.5 และ PM 10) ก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ (CO) โอโซน (O₃) ผงเขม่าดำ (Black Carbon – BC) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO₂) และออกไซด์ของไนโตรเจน (NOx) มลพิษทางอากาศมักมองไม่เห็นได้ด้วยตาเปล่าเพราะอนุภาคเหล่านี้มีขนาดเล็กเกินกว่าที่ดวงตาของมนุษย์จะมองเห็น จึงไม่สามารถมองเห็นได้ในบางสถานการณ์ เช่น เขม่าควันที่เกิดจากการเผาเศษวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร หรือเผาขยะในพื้นที่โล่งแจ้ง รวมทั้งเขม่าควันจากการเผาไหม้ถ่านหิน น้ำมัน เชื้อเพลิงและน้ำมันดีเซลเพื่อการประกอบอาหารและการผลิตพลังงานความร้อน การคมนาคมขนส่งและการผลิตไฟฟ้า แม้ว่าเรามองไม่เห็นด้วยตาเปล่าก็ได้หมายความว่าไม่มีมลพิษปนอยู่ในอากาศ

วนิดา (2553) การสูดดมเอามลพิษทางอากาศที่มีปริมาณเข้มข้น และรุนแรงเข้าสู่ร่างกายอาจเป็นก๊าซพิษบางชนิดที่สามารถทำลายอวัยวะต่าง ๆ ของมนุษย์ได้ ส่งผลให้เกิดอันตรายต่อร่างกายอย่างเฉียบพลัน เช่น หัวใจล้มเหลว ตับทำงานผิดปกติ เป็นต้น และในบรรดาที่ได้รับผลกระทบนั้นมักเป็นเป็นผู้ที่มีภูมิคุ้มกันต่ำหรืออ่อนแอ เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย เป็นต้น ทำให้ร่างกายต้านทานสิ่งแปลกปลอมจากมลพิษไม่ไหว อาจถึงขั้นเสียชีวิตได้

เกรียงศักดิ์ อุดมสินโรจน์ (2539 : 328, อ้างถึงใน ศิวพันธุ์ ชูอินทร์ 2556 : 2) อธิบายว่า “มลพิษทางอากาศ (air pollution) หมายถึง สภาวะที่อากาศมีสิ่งปนเปื้อนอยู่ในปริมาณที่มาก ทำให้คุณภาพของอากาศตามธรรมชาติเปลี่ยนแปลงและเสื่อมโทรมลง ทำให้เป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิต เช่นมนุษย์ สัตว์ และพืช และส่งผลเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน”

ศิริกัลยา สุวจิตตานนท์ (2541) ได้กล่าวว่า สารปนเปื้อนหรือสารมลพิษนอกจากจะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายของมนุษย์แล้ว ยังอาจมีผลทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพทางด้านจิตใจได้อีกด้วย

จึงสรุปได้ว่า มลพิษทางอากาศ คือสิ่งแปลกปลอมที่ปะปนรวมอยู่ในอากาศ เมื่อเข้าสู่ร่างกายจะทำให้เกิดความผิดปกติบางอย่างแก่ร่างกายได้ทั้งในสิ่งมีชีวิตทุกประเภททั้งมนุษย์ สัตว์และพืช อาจส่งผลร้ายแรงที่สุดคือเสียชีวิตได้ในที่สุด

ความสำคัญการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา

การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากมีผลต่อสุขภาพและความพึงพอใจในการเรียนการสอนของนักเรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบในหลายด้าน ได้แก่ 1. ด้านสุขภาพของนักเรียนและบุคลากร โดยมลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่น PM 2.5 สามารถทำให้เกิดอาการหายใจติดขัด ภูมิแพ้และโรคทางเดินหายใจได้ 2. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน อากาศที่สะอาดช่วยลดความไม่สะดวกในการเรียนการสอน เช่น การมีกลิ่นอับเหม็นหรืออากาศไม่สะอาดที่สามารถทำให้นักเรียนเกิดความไม่สบายใจหรือลดประสิทธิภาพในการเรียน

การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษาจากนอกสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้เราควรหันมาให้ความสำคัญการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา คือ การหันมาใส่ใจ ป้องกันและให้ความรู้แก่นักเรียน หากจะมองวิกฤตให้เป็นโอกาสนั้น การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศเป็นโอกาสที่ดีในการสอนและเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการป้องกันสุขภาพ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการลดมลพิษทางอากาศและวิธีการดูแลสุขภาพและจะช่วยป้องกันปัญหาสุขภาพเหล่านี้ได้

ไพสิฐ พาณิษย์กุล (2567) หัวใจสำคัญในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ คือ การมี พ.ร.บ. อากาศสะอาด การกำหนดมาตรการต่างๆที่จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในทางด้าน บุคลากร ระบบการ บริหารจัดการ ระบบงบประมาณสนับสนุน เครื่องมือที่ทันสมัยและกลไก ในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ภัคพงศ์ พจนารถ (2559) ปัญหามลพิษทางอากาศเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างด่วน โดยเฉพาะ กลุ่มเสี่ยง ซึ่งได้แก่ เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีโรคประจำตัว ซึ่งความรุนแรงของอาการจะขึ้นอยู่กับ ชนิดและปริมาณของสารมลพิษที่ร่างกายได้รับ

ณัฐพล แก้วทอง (2563) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจในสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการร่วมกันกับทุกภาคส่วน เน้นการพัฒนา ที่มาจากความต้องการของชุมชน ยึดหลัก “ระเบิดจากข้างใน”

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา คือการ สร้างการรับรู้ถึงพิษภัยจากมลภาวะทางอากาศ เน้นการมีส่วนร่วมทั้งนักเรียน ครู ผู้บริหาร

ผู้ประกอบการและหน่วยงานภายนอก ลดภาวะเสี่ยงจากความรุนแรงของอากาศผ่านการมี พ.ร.บ. อากาศสะอาดเพื่อประชาชน ที่จะครอบคลุมการดำเนินของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

วิธีการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรม

(บริษัท เฮลท์ แอนด์ เอ็นไวเทค จำกัด, 2567) วิธีการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมมีหลากหลายวิธี จากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า 5 วิธี ที่สามารถแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมได้มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนไปใช้แหล่งพลังงานสะอาด

สาเหตุอันดับหนึ่งของปัญหามลพิษและปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมมีต้นเหตุมาจากแหล่งพลังงานที่ใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการผลิต โดยในปัจจุบันยังมีโรงงานจำนวนไม่น้อยที่ยังใช้ถ่านหิน รวมถึงปิโตรเลียมเป็นแหล่งพลังงานหลักทั้ง ๆ ที่วัตถุดิบเหล่านี้ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศจำนวนมาก ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาวะโลกร้อน ดังนั้นการแก้ปัญหามลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมที่เห็นผลชัดเจนที่สุดคือเปลี่ยนไปใช้แหล่งพลังงานสะอาด เช่น พลังงานน้ำและแสงอาทิตย์ เป็นต้น โดยเฉพาะพลังงานลมและแสงอาทิตย์เป็นพลังงานสะอาดและสามารถหมุนเวียนได้อย่างสมบูรณ์ แตกต่างจากถ่านหินและปิโตรเลียมตรงที่ไม่ปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น คาร์บอนไดออกไซด์ มีเทน และไนตรัสออกไซด์ ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ ด้วยเหตุนี้พลังงานลมและแสงอาทิตย์จึงเป็นส่วนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบพลังงานที่เป็นมิตรกับโลกมากขึ้น รวมถึงคุ้มค่ากว่าเชื้อเพลิงฟอสซิลมาก โดยในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ต้นทุนของการใช้แหล่งพลังงานสะอาดลดลง ทำให้เป็นทางเลือกที่ตอบโจทยยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถออกแบบให้มีขนาดเล็กและแยกส่วนได้ ทำให้เหมาะสำหรับการนำมาแก้ปัญหามลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ชนบทที่การเข้าถึงไฟฟ้ามีจำกัด แหล่งพลังงานสะอาดมีความปลอดภัยมากกว่าถ่านหินและปิโตรเลียมมาก จากข่าวการรั่วไหลของปิโตรเลียมที่พบเห็นได้บ่อยครั้ง และสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวางเป็นเครื่องยืนยันถึงข้อเท็จจริงประการนี้ได้เป็นอย่างดี

2. ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย

ในยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด สิ่งนี้เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหามลพิษและปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมาก โดยผู้ประกอบการสามารถติดตั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วย ตัวอย่างเช่น ติดตั้งระบบการกรองอากาศ

เพื่อดักจับมลพิษที่เป็นอันตรายก่อนจะปล่อยสู่ชั้นบรรยากาศ ระบบเหล่านี้สามารถกำจัดอนุภาคก๊าซพิษและสารอันตรายอื่น ๆ ออกจากโรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตั้งเทคโนโลยีการผลิตอัจฉริยะ เพื่อตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตแบบเรียลไทม์ สิ่งนี้ช่วยให้โรงงานลดการใช้พลังงาน รวมถึงการปล่อยมลพิษสู่อากาศได้ไม่น้อย เทคโนโลยีการ รีไซเคิลและการจัดการของเสีย สามารถช่วยให้โรงงานลดปริมาณขยะด้วยการหมุนเวียนใช้เป็นวงจร ซึ่งทำให้สินค้าแต่ละชิ้นที่ผลิตออกมา ถูกนำไปใช้งานได้ยาวนานและคุ้มค่ายิ่งขึ้น

3. เลือกวัสดุปลอดสารพิษในการผลิตสินค้า

เป็นอีกแนวทางในแก้ปัญหาพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมที่เห็นผลลัพธ์ได้ชัดเจนที่สุดคือการเริ่มที่ต้นเหตุ ด้วยการเปลี่ยนวัสดุที่ใช้ในกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากที่สุด ตัวอย่างเช่น ใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนที่วัสดุสังเคราะห์ เช่น ไม้ไผ่ ฝ้ายและไม้ ซึ่งสามารถย่อยสลายได้ทางชีวภาพได้และไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม หลีกเลี่ยงสารเคมีอันตรายในกระบวนการผลิตสินค้า เช่น ตะกั่ว แคดเมียมและโครเมียม โดยสารเคมีเหล่านี้อาจทำให้เกิดปัญหาทั้งในแง่สุขภาพของพนักงาน และสิ่งแวดล้อม ใช้บรรจุภัณฑ์สินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น กระดาษ รวมถึงพลาสติกและแก้วที่ผ่านการผลิตให้สามารถย่อยสลายได้เองตามธรรมชาติ หรือวัสดุที่สามารถนำกลับมารีไซเคิลใช้ใหม่ได้

4. ผลิตสินค้าให้พอดีกับความต้องการ

ตัวเลขจำนวน 1.3 พันล้านตัน คือปริมาณของสินค้าประเภทอาหารที่จำหน่ายไม่หมด และเหลือทิ้งในแต่ละปี ซึ่งถือเป็นปริมาณที่มากจนน่าตกใจรวมถึงได้สร้างคาร์บอนฟุตพริ้นท์จำนวนมหาศาลซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาวะโลกร้อนที่วิกฤติยิ่งขึ้นทุกที อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่เพียงแค่อุตสาหกรรมอาหารเท่านั้นที่มีสินค้าเหลือทิ้งและสร้างปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม แต่หมายรวมถึงสินค้าแทบทุกประเภทในโลก ด้วยเหตุนี้แนวทางแก้ไขที่ตรงจุดคือการวางแผนการผลิตสินค้ากันใหม่ โดยอาจต้องคำนวณทุกขั้นตอนอย่างละเอียดและรอบคอบเพื่อให้สินค้าเหลือทิ้งมีปริมาณน้อยที่สุด ซึ่งหากทำสำเร็จ นอกจากจะช่วยโลกแล้วยังสร้างกำไรที่มากขึ้นแก่ผู้ประกอบการอีกด้วย

5. ตรวจวัดมลพิษที่โรงงานปล่อยออกมา

เป็นแนวทางแก้ปัญหาพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมด้วยวิธีที่เรียบง่าย และมีประโยชน์มหาศาล นั่นคือการตรวจวัดค่ามลพิษที่โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยออกมา เพื่อเป็น

การตรวจสอบว่าผลลัพธ์ที่ได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ ซึ่งหากตรวจสอบแล้วพบว่ายังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดเอาไว้ ผู้ประกอบการจะได้รู้ตัว และหาวิธีแก้ปัญหาในลำดับต่อไปได้ ผู้ประกอบการสามารถตรวจวัดมลพิษที่ปล่อยออกจากโรงงานได้ 2 แนวทาง ได้แก่ ติดตั้งเครื่องตรวจวัดด้วยตัวเอง ที่มีข้อดีคือทุกอย่างครบจบที่ตัวเอง ลงทุนครั้งเดียวใช้ได้ยาว ๆ ส่วนอีกแนวทางคือ การจ้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อมาดำเนินการ โดยวิธีนี้อาจได้ความแม่นยำที่มากกว่า เพราะผู้เชี่ยวชาญย่อมมีประสบการณ์เฉพาะด้านในการอ่านค่า รวมถึงช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่า

จึงสรุปได้ว่า 5 วิธีการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมสามารถนำไปปรับประยุกต์ให้ได้ในสถานการณ์จริง สะท้อนผ่านแนวคิดการรักษโลก การใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ ผ่าน 3R Reduce ลดการใช้ (คิดก่อนใช้) Reuse นำกลับมาใช้ซ้ำ (ใช้แล้วใช้อีก) Recycle นำกลับมาใช้ใหม่ พร้อมกับการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมโดยการตรวจวัดมลพิษที่โรงงานปล่อยออกมาไม่ให้เกินระดับมาตรฐานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนด

เทคโนโลยีกับการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ด้วยฝุ่นละอองที่เล็กกว่าเส้นผม คือฝุ่น PM2.5 เป็นฝุ่นละอองที่มีขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน จึงไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า ส่งผลให้ทั่วโลกต้องคิดค้นเครื่องมือและนวัตกรรมในการช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษดังกล่าว เช่น

1. Aurassure Infra (เครื่องตรวจสอบมลพิษทางอากาศ) ทำงานด้วยระบบเซนเซอร์ที่แม่นยำในการตรวจสอบคุณภาพอากาศ ด้วยรูปลักษณะที่ผ่านการออกแบบมาให้มีน้ำหนักเบา และสามารถติดตั้งได้ทุกที่ทั่วเมือง ไม่เพียงแค่ตรวจวัดค่าฝุ่นละอองแต่ยังสามารถตรวจวัดก๊าซต่าง ๆ และสามารถติดตามผลผ่านแอปพลิเคชันเพื่อเตรียมรับมือกับสภาพอากาศในแต่ละวัน

2. Smog Free Tower (หอคอยปลอดควัน) คือเครื่องฟอกอากาศกลางแจ้งที่มีขนาดใหญ่ที่สุด โดยมีขนาดสูง 7 เมตรเทียบได้กับตึกที่เกือบถึงสี่ชั้น ซึ่งจากการทดสอบ พบว่าตัวเครื่องสามารถจับฝุ่นละออง PM10 ได้มากถึงร้อยละ 70 และ PM2.5 ได้ถึงร้อยละ 25

3. Air-Purifying Billboard (เครื่องฟอกอากาศบนป้ายโฆษณาขนาดใหญ่) เป็นผลงานจากมหาวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ในเมืองลิมา ประเทศเปรู ที่ได้ทำการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศไว้กับป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ โดยตัวป้ายสามารถฟอกอากาศได้มากถึง 3.5 ล้านลูกบาศก์ฟุตต่อวัน หรือเทียบเท่ากับต้นไม้จำนวนกว่า 1,200 ต้น เพียงแค่เรานำนวัตกรรม

มาใช้กับป้ายบิลบอร์ดที่ปกติทำได้เพียงให้ข้อมูลข่าวสารก็สามารถกลายเป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงมลภาวะทางอากาศได้อย่างดีเยี่ยม

4. Air Tricorder (เครื่องวัดค่าฝุ่นผ่านระบบเซนเซอร์ AQI) เครื่องวัดค่าฝุ่นผ่านระบบเซนเซอร์ AQI ที่สามารถวัดค่าฝุ่น PM2.5 ได้ทุกที่ทุกเวลา ด้วยขนาดเครื่องที่เล็ก พกพาสะดวก ใช้งานง่ายและยังสามารถชาร์จแบตเตอรี่ได้เพียงแค่เชื่อมต่อกับแบตเตอรี่สำรองเท่านั้น

5. Blue School App (แอปพลิเคชัน blue school) แอปพลิเคชันตรวจค่าฝุ่น PM 2.5 จุดความร้อน และข่าวสารเกี่ยวกับฝุ่นพิษ โดยใช้สีแสดงสถานะลักษณะอาการของฝุ่น โดยสีฟ้า หมายถึง สดชื่น, สีเขียว หมายถึง สบายสบาย, สีเหลือง หมายถึง ไม่สบาย, สีส้ม หมายถึง โกรธ และ สีแดง หมายถึง แย่มาก พร้อมทั้งแสดง ค่า PM 2.5 เป็นสีต่าง ๆ อาทิ สีฟ้า หมายถึง คุณภาพอากาศดีมาก สีเขียว หมายถึง คุณภาพอากาศ ปานกลาง สีส้ม หมายถึง เริ่มมีผลกระทบต่อสุขภาพ และ สีแดง หมายถึง มีผลกระทบต่อสุขภาพ เป็นต้น

ทั้งหมดเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งเท่านั้น ยังมีนวัตกรรมที่น่าสนใจอีกมากมายที่จะเข้ามาช่วยแก้ปัญหามลภาวะทางอากาศ เพียงทุกคนช่วยกันปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยเริ่มจากตัวเองและออกไปสู่สังคมวงกว้าง โลกอนาคตที่สดใสจะสามารถเป็นจริงได้ไม่ใช่เพียงอุดมคติ

จึงสรุปได้ว่า นวัตกรรมยังคงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ อีกทั้งประยุกต์สู่สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะ Blue app School ที่แสดงค่าให้ดูง่าย เข้าใจความหมายได้ทันที

ระบบบำบัดมลพิษอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรม

ระบบบำบัดมลพิษอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมมีหลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับลักษณะของมลพิษและความต้องการของโรงงานโดยระบบที่พบบ่อยมี ดังนี้

1) ระบบกรองแบบถ่วงไถ่ (Bag Filter) (บริษัท ไทย เคมีคอล สโตร์จ จำกัด ,2567) โดยระบบกรองฝุ่นแบบเป้ถ่วงไถ่ จะใช้ถุงกรองฝุ่นที่มีลักษณะพิเศษในการดักของฝุ่น PM10 หรือ PM2.5 โดยใช้แรงดันลมที่สูงเพื่อผ่านฝุ่นผ่านถุงกรอง เป็นอุปกรณ์ควบคุมมลพิษทางอากาศที่กำจัดแยกฝุ่นและอนุภาคออกจากอากาศ ด้วยการใช้ผ้ารูพรุนและปริมาณชั้นฝุ่นที่ถูกจับเป็นตัวกรอง ซึ่งเป็นเครื่องที่มีประสิทธิภาพของการดักจับฝุ่นได้เกือบ 100%

และถือได้ว่ามีประสิทธิภาพที่สูงมากอากาศที่ออกมาจากเครื่องดักจับฝุ่นแบบถุงกรองนี้ จึงสามารถระบายออกสู่บรรยากาศได้โดยฝุ่นที่ถูกดักจับได้นี้ อาจจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถดึงกลับมาใช้ได้ เช่น ผงถ่านดำและซีเมนต์ เป็นต้น หรือผลพลอยได้ที่นอกเหนือจากผลิตภัณฑ์ เช่น ซีเมนต์ ซึ่งได้จากหม้อน้ำที่เผาไหม้ ฝุ่นที่เป็นผลิตภัณฑ์ หรือผลพลอยได้นี้จึงถูกนำมารีไซเคิลกลับไปยังกระบวนการผลิตอีกครั้ง

2) ระบบการเผาไหม้ (Incineration Systems) (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, 2566) การเผาไหม้ของมลพิษอากาศเป็นวิธีที่ใช้งานได้ดีในการกำจัดสารพิษที่มีลักษณะคล้ายกับของเสียอาหารโดยวิธีการที่ถูกต้อง การเผาไหม้จะต้องมีการควบคุมที่ดีเพื่อจะป้องกันไม่ให้เกิดมลพิษและการรบกวนต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ก๊าซพิษ เหม่า กลิ่น เป็นต้น ก๊าซซึ่งเกิดจากการเผาไหม้จะได้รับการกำจัดเขม่าและอนุภาคตามที่กฎหมายควบคุมก่อนที่จะส่งออกสู่บรรยากาศ ซีเมนต์ซึ่งเหลือจากการเผาไหม้ซึ่งมีปริมาณประมาณ 10% และน้ำหนักประมาณ 25 ถึง 30% ของขยะที่ส่งเข้าเตาเผา จะถูกนำไปฝังกลบหรือใช้เป็นวัสดุปูพื้นสำหรับการสร้างถนน ส่วนซีเมนต์ที่มีส่วนประกอบของโลหะอาจถูกนำกลับมาใช้ใหม่ได้ นอกจากนั้นในบางพื้นที่ที่มีปริมาณขยะอยู่มากสามารถที่จะนำพลังงานความร้อนที่ได้จากการเผาขยะมาใช้ในการผลิตไอน้ำหรือทำน้ำร้อนหรือผลิตกระแสไฟฟ้าได้ หัวใจของระบบการเผาไหม้ (Incineration Systems) สามารถแบ่งได้ออกเป็นสองประเภทคือ ระบบการเผาไหม้มวล (Mass Burn System) ซึ่งหมายถึงการเผาทำลายขยะมูลฝอยในสภาพที่รับเข้ามาโดยไม่ต้องมีกระบวนการจัดการเบื้องต้นก่อน และอีกประเภทหนึ่งคือ ระบบที่มีการจัดการเบื้องต้น (Burning of Preheated and Homogeneized Waste) ระบบการเผาไหม้มวลเป็นการเผาไหม้ขยะมูลฝอยที่มีองค์ประกอบที่หลากหลายโดยไม่ต้องมีการจัดการเบื้องต้นก่อน เทคโนโลยีนี้ปกติจะเป็นการเผาไหม้ในเตาเผาแบบตะกรับที่เคลื่อนที่ได้ (moving grate) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ใช้กันแพร่หลายและได้รับการทดสอบแล้ว มีสมรรถนะทางเทคนิคที่ยอมรับได้และสามารถรองรับการเผาทำลายขยะมูลฝอยที่มีองค์ประกอบและค่าความร้อนที่หลากหลายระบบที่ได้รับความนิยมรองลงมาคือระบบเตาเผาแบบหมุน (rotary kiln)

จึงสรุปได้ว่าระบบบำบัดมลพิษอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรม มี 2 ลักษณะคือ เก็บ กับ เผาทำลาย ลักษณะการเก็บเหมือนกับกักเก็บฝุ่นไว้จุดใดจุดหนึ่ง คล้ายกับเครื่องดูดฝุ่นตามบ้านเรือน ส่วนการเผาทำลายจะเหมาะกับการกำจัดมลพิษแบบเบ็ดเสร็จ ป้องกันไม่ให้เกิดปฏิกิริยาทางเคมี หากกักเก็บไว้อาจส่งผลเสียมากกว่าการเผาทำลาย

บทบาทภาครัฐในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา

บทบาทของภาครัฐในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ภาครัฐควรมีบทบาทในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศและแผนระดับชาติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

1. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ได้กำหนดการพัฒนาประเทศด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ ประเทศที่มีปัญหาความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อ สภาพภูมิอากาศ มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและสร้างสังคมคาร์บอนต่ำ

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การเติบโตอย่างยั่งยืน แผนแม่บทย่อย การจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คือการจัดการคุณภาพอากาศ เสี่ยง และความเสี่ยงสะท้อนโดยมีแนวทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตทั้งในระยะสั้น ปานกลาง และระยะยาว ครอบคลุมถึงการบริหาร จัดการหรือการควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิดในเชิงพื้นที่ โดยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมการระบายมลพิษ ทางอากาศในรูปของปริมาณรวมและเชิงพื้นที่และกำหนดให้มีระบบการอนุญาตการระบายมลพิษ รวมทั้งเร่งรัด การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศที่ยังเป็นปัญหาเฉพาะพื้นที่

3. แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง กุมภาพันธ์ 2564) ภายใต้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เรื่อง สิ่งแวดล้อม มีเรื่องและประเด็นปฏิรูป จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ (1) เสริมสร้างระบบบริหารจัดการมลพิษที่แหล่งกำเนิดให้มีประสิทธิภาพ (2) ปรับปรุงระบบและกลไกการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และควบคุมมลพิษ และ (3) ผลักดันทุกภาคส่วนให้ร่วมแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. นโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 นโยบายหลักด้าน การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ข้อย่อย 10.5 แก้ไขปัญหาก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการมุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สร้างสังคมคาร์บอนต่ำและปลอดภัย

ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน กำหนดมาตรการควบคุม การเผาพื้นที่เพื่อทำการเพาะปลูก ปรับปรุงการบริหารจัดการภัยพิบัติทั้งระบบ ส่งเสริมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง” คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2562 มีมติเห็นชอบให้การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละอองเป็นวาระแห่งชาติและกำหนดให้คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติเป็นกลไกหลักร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติดังกล่าวให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็วต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2562 ประกอบด้วย 3 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ เพื่อควบคุมมลพิษในช่วงวิกฤตในระยะเร่งด่วนเพื่อควบคุมพื้นที่ที่มีปัญหาฝุ่นละออง โดยใช้กลไกการจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (Single command) ซึ่งมีกลไกการสั่งการตามปริมาณฝุ่นละออง ดังนี้

ระดับที่ 1 PM2.5 ไม่เกิน 50 ไมโครกรัม (มคก.)/ลูกบาศก์เมตร (ลบ.ม.) หน่วยงานดำเนินการกิจ ตามสภาวะปกติ

ระดับที่ 2 PM2.5 ระหว่าง 51 - 75 มคก./ลบ.ม. หน่วยงานดำเนินมาตรการให้เข้มงวดขึ้น

ระดับที่ 3 PM2.5 ระหว่าง 76 - 100 มคก./ลบ.ม. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ โดยใช้อำนาจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องควบคุมพื้นที่ ควบคุมแหล่งกำเนิดและกิจกรรมที่ทำให้เกิดมลพิษ

ระดับที่ 4 PM2.5 มากกว่า 100 มคก./ลบ.ม. เสนอให้จัดการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอมาตรการต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ

มาตรการที่ 2 การป้องกันและลดการเกิดมลพิษที่ต้นทาง (แหล่งกำเนิด) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

มาตรการที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการมลพิษเป็นการพัฒนาระบบเครื่องมือ กลไก การบริหารจัดการ การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีแนวทางการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

(ไพฑูรย์ สิงห์ไข่มุกข์, 2558) ได้ศึกษาประสิทธิภาพนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทย เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการนโยบายมลพิษ

อุตสาหกรรมของไทย การนโยบายนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทยไปปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการนโยบายนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทย อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 2. การนายนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทยไปปฏิบัติ นโยบายนโยบายมีความชัดเจนและ มีมาตรฐานการควบคุมมลพิษที่เหมาะสม ความสามารถของเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบและสั่งดำเนินคดีกับผู้ละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับของนโยบายนโยบายอยู่ในระดับที่น้อย ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการมลพิษร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง ภาครัฐและภาคเอกชนให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมลพิษอุตสาหกรรมแก่ประชาชนอยู่ในระดับที่น้อย

ตามร คำไตรย์ (2551) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อม กรณีมลภาวะทางอากาศ ศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ในประเด็นที่สอง พบว่า มีกฎหมายที่ควบคุมเฉพาะคือประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่องการกำหนดค่ามาตรฐานค่าก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์และก๊าซไฮโดรคาร์บอนจากท่อไอเสียรถยนต์ ประกาศเรื่องการกำหนดมาตรฐานค่าควันดำของรถยนต์ ส่วนการควบคุมของเสียออกจากโรงงานจะตกอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ.2535

ไตรวิภา ไชยสาร (2562) ศึกษาเรื่อง นโยบายการจัดการมลพิษทางอากาศ กรณีฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน(PM 2.5) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศPM 2.5ในส่วนของประชาชนคือ การใช้รถยนต์ส่วนบุคคลจำนวนมากบนท้องถนนมีการใช้ระบบขนส่งสาธารณะจำนวนน้อย ทุกรัฐบาลนั้นต้องมีหน้าที่ในการใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบตามกฎหมาย บังคับใช้กฎหมายกฎระเบียบกับประชาชน และเอกชนอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์โดยรวม เพราะไม่ว่าจะมีนโยบายหรือมาตรการการจัดการมลพิษทางอากาศใด ๆ ที่มีการกำหนดขึ้นมาทั้งที่เป็นการแก้ไขปัญหาระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว เพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีก แม้ว่านโยบายที่ออกมาจะดีเพียงใดแต่การนายนโยบายไปปฏิบัติล้มเหลว ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่จริงจังเข้มงวด ประชาชนหรือเอกชนเองไม่ให้ความร่วมมือทุกอย่างก็เปล่าประโยชน์อย่างที่ผ่านมาแล้วมันก็วนเวียนอยู่กับปัญหาเดิม ๆ แบบนี้ตลอดไป

จึงสรุปได้ว่าบทบาทภาครัฐในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศไม่ได้ครอบคลุมเพียงแต่ในสถานศึกษา ทั้งแผน นโยบายหรือมาตรการที่ออกมานั้นจำเป็นต้องบังคับใช้ด้วยบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งบนท้องถนนและโรงงานอุตสาหกรรม เห็นได้ชัดว่าสถานศึกษาไม่ใช่สาเหตุหลักของการเกิดปัญหาดังกล่าว หากภาครัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศได้ ผลกระทบต่อไปก็จะไปตกอยู่กับนักเรียนในสถานศึกษา

แนวทางการป้องกันมลพิษทางอากาศของสถานศึกษา

กรมอนามัย (2563) จากการศึกษาแนวทางการป้องกันของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้ออกแนวทางป้องกันฝุ่นละออง PM2.5 สำหรับเด็กวัยเรียน ไว้ 6 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความปลอดภัยจากการลดและป้องกัน ฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน

- ทำความสะอาดห้องเรียนอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น พัดลม เครื่องปรับอากาศ มุ้งลวด ผ้า màn แปรงลบกระดาน หรืออื่น ๆ ที่เป็นแหล่งสะสมฝุ่น ให้สะอาดและจัดให้เป็นระเบียบ
- จัดให้มีการระบายอากาศภายในห้องเรียน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในห้องรู้สึกสบายตัว เช่น เปิดประตูหน้าต่างเพื่อถ่ายเทอากาศ เปิดพัดลมหรือเครื่องปรับอากาศเพื่อหมุนเวียน อากาศภายในห้อง ซึ่งหากใช้เครื่องปรับอากาศควรบำรุงรักษาทุก 6 เดือน
- จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อป้องกันฝุ่น PM2.5 เช่น จัดให้มีพื้นที่สีเขียวหรือปลูกต้นไม้ดักฝุ่น ทำความสะอาดถนน กำหนดจุดจอดรถ หรือการรับส่งนักเรียน นักศึกษา พร้อมทั้งมีป้ายแสดงการดับเครื่องยนต์ขณะจอด ไม่จัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดฝุ่น รถโรงเรียนไร้ควันดำ ห้ามเผาทุกชนิด ไม่ใช่เตาถ่านปรุงประกอบอาหาร
- มีการเฝ้าระวัง สื่อสาร เตือนภัย ให้นักเรียน ผู้ดูแลหรือผู้ปกครองรับรู้ถึงสถานการณ์ฝุ่น PM2.5 โดยเฉพาะในช่วงที่ค่าฝุ่นสูง เช่น การแจ้งเตือนค่าฝุ่นผ่านไลน์กลุ่มผู้ปกครอง เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดทำทะเบียนนักเรียนกลุ่มเสี่ยงเพื่อดูแลอย่างใกล้ชิด

มติที่ 2 การเรียนรู้

- จัดหาสื่อความรู้เกี่ยวกับ PM2.5 และการป้องกันตนเอง สำหรับนักเรียน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีโอ แอนิเมชัน โปสเตอร์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก คู่มือ เป็นต้น
- บูรณาการกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนปกติ เช่น โครงการงาน ส่งเสริมสุขภาพ การฝึกทักษะในการป้องกันตนเอง
- สื่อสารประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันตนเอง สำหรับ นักเรียน ในรูปแบบเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ อินโฟกราฟิกผ่านโซเชียล มีเดีย

มติที่ 3 การครอบคลุม

- จัดหาสื่อสร้างความเข้าใจเรื่องฝุ่น PM2.5 และแนวทางการดูแลตัวเอง โดยมีรูปแบบสื่อที่เหมาะสมและคำนึงถึงข้อจำกัดของนักเรียน
- ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการเข้าถึงการเรียนรู้

มติที่ 4 สวัสดิภาพและการคุ้มครอง

- จัดเตรียมแผนรองรับด้านการเรียนการสอนในช่วงที่สถานการณ์ ฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน อยู่ในระดับที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ (37.6 มคก./ลบ.ม. ขึ้นไป)
- เตรียมความพร้อมของห้องพยาบาล เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ป้องกันฝุ่นและ จัดเตรียมห้องปลอดฝุ่นสำหรับเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงสูง
- จัดให้มีพื้นที่ Safety Zone สำหรับนักเรียน เช่น ห้องปลอดฝุ่นสำหรับกลุ่มเสี่ยง

มติที่ 5 นโยบาย

- กำหนดนโยบายและมาตรการในการจัดการ PM2.5 เพื่อลดและป้องกันผลกระทบต่อ สุขภาพและประกาศนโยบายให้ทราบอย่างทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- จัดอบรมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ PM2.5 รวมถึงชี้แจง มาตรการในการจัดการปัญหา PM2.5

- กำหนดบทบาทหน้าที่ โดยมอบหมายครูอนามัย ทำหน้าที่สังเกตอาการของนักเรียน ปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมทั้งมีช่องทางประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อส่งต่อนักเรียน ในกรณีฉุกเฉินหรือมีอาการรุนแรง
- แต่งตั้งแกนนำนักเรียน เพื่อเป็นอาสาสมัครช่วยดูแลสุขภาพของเพื่อนนักเรียน
- สื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปกครองและนักเรียน เกี่ยวกับมาตรการในการดูแลและป้องกัน ผลกระทบต่อสุขภาพจาก PM2.5 ผ่านการประชุมผู้ปกครองหรือช่องทางอื่น
- ประเมินมาตรการการเตรียมความพร้อมระหว่างเปิดภาคเรียนในระยะเตรียมการก่อนเกิดปัญหา PM2.5 เพื่อเฝ้าระวังและป้องกัน PM2.5
- เตรียมความพร้อมระบบการกำกับ ติดตาม รวมถึงประสานผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการดำเนินงานตามมาตรการ เพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบต่อสุขภาพจาก PM2.5 อย่างเคร่งครัด

มิติที่ 6 การบริหารการเงิน

- พิจารณาการใช้งบประมาณของสถานศึกษาสำหรับกิจกรรม การป้องกันการเกิดและการป้องกัน PM2.5 ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถลดและป้องกัน PM2.5 สำหรับนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น หน้ากากป้องกันฝุ่น เครื่องฟอกอากาศ เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการป้องกันมลพิษทางอากาศของสถานศึกษาที่มาจากกรมอนามัยได้มองครบทุกมิติที่จะเห็นได้จากการดำเนินงานในสถานศึกษาจริง ครอบคลุมไปถึงการจัดสรรงบประมาณในเพียงพอ สถานการณ์ปัญหามลพิษทางอากาศเป็นปัญหาที่ไม่สามารถรู้ล่วงหน้าได้ แต่สามารถพยากรณ์ได้และสถานศึกษาต้องเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ตัวอย่างการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา

ผู้จัดการออนไลน์ (2562) โรงเรียนรุ่งอรุณ มีมาตรการลดฝุ่นภายในสถานศึกษาได้อย่างน่าสนใจ โดยที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่บริเวณถนนพระราม 2 ซอย 33 แขวงท่าข้าม เขต

บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ตรวจพบมีปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ปกคลุมสูง มีค่าเกินกว่ามาตรฐานจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของนักเรียน โดยสถานศึกษา กำหนดเป็นมาตรการป้องกันปัญหาฝุ่นละอองไว้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1.ลดจำนวนรถยนต์ที่เข้ามาในเขตสถานศึกษาที่ใกล้อาคารเรียน กำหนดจุดรับส่งนักเรียนด้านนอกที่ห่างจากเขตอาคารเรียน 2.ปรับเปลี่ยนบริเวณระเบียบด้านหลังอาคารด้านทิศเหนือซึ่งรับกระแสลมพัดมาจากถนนพระราม 2 โดยตรง 3.ทำม่านละอองน้ำระยะความสูงประมาณชั้น 4 โดยฉีดเป็นม่านหลังอาคารประภัสสร กระทั่งเป็นแนวยาวต่อเนื่องผ่านส่วนที่เป็นแปลงผักเพื่อให้ได้ประโยชน์จากน้ำและบังกระแสลมทางทิศเหนือที่เป็นฝุ่นจากถนนพระรามที่ 2 4.ติดตั้งเครื่องวัดค่าฝุ่นที่ได้มาตรฐาน โดยมีการทำสถิติข้อมูลที่ชัดเจน เพื่ออ้างอิงและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมและกำหนดเวลาการมาและกลับของนักเรียน ให้ครูและนักเรียนทราบแบบ real time พร้อมกับแสดงสัญลักษณ์แบบภาพให้เข้าใจง่าย ๆ ปฏิบัติได้ทันที โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ 5.การให้ความรู้กับนักเรียน โดยอาจจะอยู่ในการเรียนการสอนระดับให้นักเรียนตระหนักถึงผลกระทบจากเหตุการณ์ในปัจจุบันที่จะเกิดกับตนเอง 6.เพิ่มจุด safe zone ในสถานศึกษา โดยการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียนที่ปิด 7.จัดตั้งกลุ่มครูที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการติดตามสถานการณ์ และ 8. ครูคัดกรองกลุ่มเสี่ยงที่มีผลจากปริมาณฝุ่นแบบชัดเจนทั้งนักเรียนและครูเพื่อคอยสังเกต ดูแล ป้องกัน

ชุดิมา ชื่นเจริญ (2567) โรงเรียนบ้านแม่เทย จังหวัดลำพูน สร้างกิจกรรม “PM Ranger” เปลี่ยนนักเรียนแปลงร่างเป็นผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อม ‘ห้องเรียนสู้ฝุ่น’ โดยมีการจัดการเรียนการสอนบูรณาการไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกช่วงชั้น โดยมีการเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยดับไฟป่าและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มาให้ความรู้กับนักเรียนครับ แล้วก็มีการจัดแสดงผลงานนิทรรศการที่เกี่ยวกับฝุ่น PM 2.5 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

จึงสรุปได้ว่า จากตัวอย่างการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษานั้น เป็นการแก้ไขปัญหาเชิงรับ (เชิงป้องกัน) เป็นหลัก สอดคล้องกับแนวทางการป้องกันมลพิษทางอากาศของสถานศึกษา (กรมอนามัย, 2563) เป็นรูปแบบการปฏิบัติรับมือกับปัญหามลพิษทางอากาศอย่างง่าย เป็นรูปธรรมและเกิดความร่วมมือในทุกภาคส่วนทั้งนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก

องค์ความรู้ใหม่

ปัญหามลพิษทางอากาศที่ส่งผลกระทบต่อของสถานศึกษาอยู่นั้น สาเหตุหลักไม่ได้เกิดจากภายในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นเพียงผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาดังกล่าว การแก้ไขปัญหาหรือแนวทางที่ออกมาช่วยเหลือสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางปฏิบัติเชิงรับทั้งสิ้น แม้ว่ามนุษย์จะพยายามคิดค้นนวัตกรรมในการลด กำจัดมลพิษที่ปะปนอยู่ในอากาศมากเพียงใด ปัญหาเหล่านี้ที่กระทบถึงนักเรียน สถานศึกษาก็จะยังคงอยู่เสมอ เพราะโลกยังต้องเคลื่อนไหว อุตสาหกรรมยังต้องเดินหน้าต่อ การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษาเป้าหมายจึงไม่ได้อยู่ที่การจัดให้หมดไป แต่อยู่ที่การจำกัดวงของปัญหาให้แคบที่สุด ให้อยู่เฉพาะส่วนมากที่สุด นวัตกรรมที่นำมาบำบัดมลพิษอากาศในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมจึงเป็นการแก้ไขปัญหาแบบเชิงรุก

เมื่อตระหนักได้เช่นนี้แล้วจากสนับสนุนการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา จึงต้องมุ่งไปที่เชิงรับที่แข็งแกร่ง การให้การสนับสนุนเรื่องทุนสำรอง อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ครอบคลุม ห้องความดันลบที่ต้องมี ทุนการศึกษาที่กลุ่มอุตสาหกรรมต้องจัดจรรเยี่ยวยาผู้ได้รับผลกระทบ เพิ่มสิทธิตรวจสอบสุขภาพให้ครอบคลุมถึงระบบทางเดินหายใจเป็นพิเศษ แก่นักเรียนรอบเขตการนิคมอุตสาหกรรม ที่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผ่านการบังคับใช้กฎหมายที่มีชื่อว่า พระราชบัญญัติอากาศสะอาดเพื่อประชาชนที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

สรุป

การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษาจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากสามฝ่ายหลัก ได้แก่ ภาคการศึกษา ภาคเอกชนและภาครัฐ ในการจัดการแก้ปัญหา มลพิษทางอากาศของสถานศึกษาดังกล่าว ให้เติบโตควบคู่ไปกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ ภาครัฐกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ ข้อปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่โรงงานอุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรอบ โดยเฉพาะกับเด็กวัยเรียนที่จะเติบโต การลดการปล่อยมลพิษ สนับสนุนกิจกรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับมลพิษพื้นฐาน ซึ่งเกิดผลในการลดการกระจายของมลพิษทางอากาศ การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของสถานศึกษา แม้ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่หากมีการดำเนินการอย่างเต็มที่และร่วมมือกัน ผลลัพธ์ที่ดีก็สามารถบรรลุผลได้ สถานศึกษาได้ประโยชน์จากการดูแลอย่างดีจากภาคผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ

ได้ประโยชน์จากความไว้วางใจเชื่อใจจากชุมชน ชุมชนได้ประโยชน์ เพราะมีความมั่นใจว่าสถานศึกษามีระบบดูแลป้องกันสุขภาพของลูกหลานของเขาเองจากภาคการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2566). การแปรรูปขยะมูลฝอยไปเป็นพลังงานความร้อนโดยใช้เตาเผา (Incineration). เรียกใช้เมื่อ 21 มิถุนายน 2567 จาก https://oldwww.dede.go.th/ewt_news.php?nid=509&filename=waste_energy
- กรมอนามัย. (2563). คู่มือแนวทางลดและป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน สำหรับสถานศึกษา. นนทบุรี: กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ.
- ชุติมา ชื่นเจริญ. (2567). ‘PM Ranger’ เมื่อนักเรียนแปลงร่างเป็นผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อม: ‘ห้องเรียนสู้ฝุ่น’ โรงเรียนบ้านแม่ทย ลำพูน. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://thepotential.org/creative-learning/pm-ranger-maethoeischool/>
- ณัฐพล แก้วทอง. (2563) ระบบเตือนภัยมลพิษทางอากาศสำหรับเทศบาลนครสงขลาเมืองอัจฉริยะโครงการ. ใน รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- ตามร คำไตรย์. (2551) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อม กรณีมลภาวะทางอากาศศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- บริษัท เฮลท์ แอนด์ เอ็นไวเทค จำกัด. (2567). 5 วิธีแก้ปัญหามลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม. เรียกใช้เมื่อ 26 มิถุนายน 2567, จาก <https://healthenvi.com/how-to-solve-pollution-problems/>
- บริษัท ไทย เคมีคอล สโตเรจ จำกัด. (2567). ข้อดีของการใช้ “Filter Bag” ในการกำจัดฝุ่นละอองและสารมลพิษในอากาศ. เรียกใช้เมื่อ 22 มิถุนายน 2567, จาก <https://thaichemicals.com/2024/04/27/ข้อดีของการใช้-filter-bag-ในกา/>
- ผู้จัดการออนไลน์. (2562). โรงเรียนรุ่งอรุณ (ประถม) แจ่วจริง! โชว์มาตรการจัดการฝุ่น PM2.5. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.mgonline.com/greeninnovation/detail/9620000010619>

- ไพฑูรย์ สิงห์ไข่มุกข์. (2558). ประสิทธิภาพนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทย. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรฯ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(3), 317-325.
- ไพสิฐ พาณิชย์กุล. (2567). นักวิชาการย้ำ หัวใจสำคัญของการมี พ.ร.บ. อากาศสะอาด ระบุ ประเด็นให้ชัด ฟุ่งเป้าไปสู่กฎหมาย อย่าเล่นเกมการเมือง. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2567, จาก <https://thecitizen.plus/node/94664>
- ภักพงศ์ พจนารถ. (2559). สถานการณ์ของปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดในเมืองใหญ่ของประเทศไทย: กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ และ ระยอง. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, 12 (1/2559).
- วนิดา จินตาสตร. (2551). มลพิษอากาศและการจัดการคุณภาพอากาศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดา พระเนียงทอง, สุรทิน มาลีหวล, และชาติวุฒิ จำจด. (2555). การพัฒนาระบบเฝ้าระวังสุขภาพจากปัญหาสิ่งแวดล้อม ในเขตควบคุมมลพิษ จังหวัดระยอง. Journal of Medicine and Health Sciences, 19(2), 46-54.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). ขับเคลื่อนจังหวัดระยอง พื้นที่สุขภาพสู่การเป็นต้นแบบเมืองแห่งการเรียนรู้. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.thaihealth.or.th/?p=317055>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). 5 นวัตกรรมรับมือการเปลี่ยนแปลงมลภาวะทางอากาศ. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.nia.or.th/5-นวัตกรรมรับมือการเปลี่ยนแปลงมลภาวะทางอากาศ.html>
- ศิวพันธุ์ ชูอินทร์. (2556). มลพิษทางอากาศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกัลยา สุวจิตตานนท์ และคณะ. (2541). การป้องกันและควบคุมมลพิษ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โควิภา ไขยสาร. (2562). นโยบายการจัดการมลพิษทางอากาศ กรณีฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน (PM2.5) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ใน การศึกษาอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการพิเศษวิทยาเขตบางนา คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขาโรงเรียนปริยัติธรรม

แผนกสามัญในประเทศไทย*

TRI-SIKKHA LEARNING MANAGEMENT PROCESS OF PARIYATTI

DHAMMA SCHOOLS GENERAL DEPARTMENT IN THAILAND

พนัต ดวงติลี¹, อนุชา ครุฑานา², ชาตรี รุ่งดำรงค์³, ละม้าย ดวงติลี⁴ และ สิริณัฐ อัคริเจริญ⁵

Panut Duangtilee¹, Anucha Krutamna², Chatree Rungdamrong³, Lamai Duangtilee⁴ and Sirinat Oakkharoen⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻⁵Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: drpanut@gamail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอขบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะขบวนการจัดการศึกษาที่ทำให้พระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถดำรงตนในสถานการณ์โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเติบโตทั้งโลกแห่งความเป็นจริงและโลกเสมือนจริงในสังคมออนไลน์ ดังนั้น ขบวนการในการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่มีความพร้อมในการเข้าสู่สังคมสากล โดยสะท้อนให้เห็นว่าขบวนการในการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขาเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริง ๆ แล้วพิจารณาให้เห็นประโยชน์คุณโทษตามความเป็นจริงด้วยตนเอง แล้วนำความรู้้นมาปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ในขบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบนั้นหมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการที่ให้ผู้เรียน ซึ่งหมายถึงพระภิกษุ สามเณร ปฏิบัติจริงตามหลักไตรสิกขา (1) ขั้นศีล ให้ผู้เรียนเลือกกระทำถูกหรือผิดในการสนองตอบสถานการณ์ที่ผู้สอนให้ในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีลสิกขา” เป็นการควบคุมตนเองให้อยู่ในความถูกต้องทางกาย วาจา (2) ขั้นกำหนดสมาธิ เป็นการฝึกสมาธิขั้นต้น ในการควบคุมสติให้ระลึกอยู่กับลมหายใจ เพื่อระลึก

* Received 4 September 2024; Revised 20 September 2024; Accepted 24 October 2024

แนวโน้มที่จุดเดียว ในขั้นตอนนี้จะเรียกเกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติที่ว่า “จิตสิกขา” และ (3) ขั้นพิจารณาปัญญา เป็นขั้นสุดท้ายหลังจากการฝึกสมาธิระยะหนึ่งจนสามารถระลึกรู้ พิจารณาแนวโน้มด้วยสติปัญญว่าการกระทำผิดหรือถูก สามารถเลือกปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในขั้นนี้เรียกว่า “ปัญญาสิกขา” เป็นการนำเสนอในลักษณะวงกลมในการสร้างความท้าทายใหม่ให้นักเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้และแสดงสมรรถภาพตามมาตรฐานหลักทางวิชาการ

คำสำคัญ : ขบวนการจัดการเรียนรู้, หลักไตรสิกขา

Abstract

The purpose of this article is to present the learning management process to develop skills in the 21st century. It is the educational management skill that enables monks and novices in the Phra Pariyatti Dhamma School. General Education Department Able to effectively maintain oneself in the world situation of the 21st century amidst society. The whole world of reality is changing and growing. And the virtual world in online society therefore, the process of organizing education and 2 developing skills in the 21st century It is considered an important mechanism that reflects regarding the ability of individuals to be ready to enter international society. It reflects that the process in organizing learning by the principles of the three sikkha, it is learning that gives students the opportunity to actually practice what they learn and then consider the benefits, advantages, and disadvantages according to reality by themselves and then apply that knowledge seriously in the process. Learn consisting of 3 components, it means teachers who are responsible for transferring knowledge through a process that students, that is monks and novices, actually practice. According to the principles of three sikkha (1), the precepts step allows students to choose right or wrong actions in response to situations given by the teacher in the steps related to the principles of practice called "Silasikkha", which is to control oneself in the correct way. Body and

speech (2) Concentration stage It is an initial meditation practice. In controlling your mindfulness, be mindful of your breathing. To remember and be steadfast in one point. In this step, it is called related to the principle of "citta sikkhā" and (3) the step of considering wisdom. It is the final stage after practicing meditation for a period of time until being able to remember. Consider firmly with wisdom whether an action is wrong or right. Able to choose and act correctly and appropriately This stage is called "paññā sikkhā". It is presented in a circular manner to create new challenges. To students that are relevant to what students need to learn and demonstrate competency according to core academic standards.

Keywords : Learning management process, Three fold Principles

บทนำ

วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชาวไทยได้รับการกล่อมเกลา จากคำสอนของพระพุทธศาสนา ประวัติศาสตร์ชาติไทย มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสถาบันชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์ จนกล่าวได้ว่าเมืองไทยเป็นเมืองพุทธ ความเป็นเอกลักษณ์ที่ทั่วโลกตระหนักและให้การยอมรับพระธรรม หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา (Phra Dhammapitaka P.A. Payutto, 1994) เป็นองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของโลกและชีวิตที่แท้จริง ฝึกให้ผู้ศึกษาสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตั้งแต่ระดับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนทั่วไป จนถึงระดับการดำเนินชีวิตของนักบวชผู้ที่มีชีวิตที่บริสุทธิ์ช่วยให้คนรอบข้างและสังคมมีความสุขพร้อมกันไปอย่างชัดเจน ซึ่งพุทธธรรมมีกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ แบ่งเป็นการศึกษาได้ 3 ประการ (Office of the National Primary Education Commission, 1998) ได้แก่สิกขา 3 หรือหลักไตรสิกขา ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาทางสังคมมากมาย ทั้งอบายมุข ความขัดแย้ง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นวัยที่อ่อนไหวง่าย เมื่อความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของตะวันตกเข้ามาอย่างขาดการกลั่นกรอง และไม่มีขีดจำกัดความเจริญด้านวัตถุแผ่ขยายเข้ามาสู่ประเทศไทย ทำให้ประชาชนสนใจในวัตถุขาดการใส่ใจด้านจิตใจ สภาพจิตใจของเยาวชนไทย

กลับตกต่ำและขาดการพัฒนาคุณภาพของจิต หรือขาดศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม กลุ่มหลงในวัตถุเงินทอง ตามแนวคิดสุขนิยมของชาติ ตะวันตก สถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบัน (Bhikkhu, B. 1982) พบว่า สถาบันครอบครัวมีความ อ่อนแอลง ครอบครัวส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว ขาดความอบอุ่นและแบบอย่างที่ดี ทำให้ ขาดทักษะในการดำเนินชีวิตหรือบางครั้ง บังเอิญต้องเป็นครอบครัวที่ยังไม่พร้อมของวัยรุ่นเป็น สาเหตุให้เด็กและเยาวชนถูกทอดทิ้ง ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือถูกเลี้ยงดูแบบปล่อยปละ ละเลยเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหายาเสพติด ปัญหาการค้ำมนุษย์และการก่ออาชญากรรมต่าง ๆ ล้วนเกิดจากการที่มนุษย์มี กิเลส ขาดศีลธรรม (Phra Ratchaworamuni (P.A. Payutto, 1982)

กล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนากับการศึกษาได้มีความเกี่ยวข้องของกันมาตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการ จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 6 (3) เป็น จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา ทั้งแผนกธรรม แผนกบาลี ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณรเป็นผู้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม เป็น ศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้าง สังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตใน สังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และสังคมส่งผลให้ทุกประเทศกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาากำลังคน ให้มีทักษะและ สมรรถนะสูงขึ้น การจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและ พัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียน มีทักษะและต้อง ติดตามประเมินผู้เรียนว่าได้เรียนรู้ความรู้ต่าง ๆ ตามหลักสูตรการศึกษาในส่วนของทางโลกและ ทางธรรม การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้นักเรียนได้มีการฝึก ทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ตามความรู้ที่ได้มา ใช้เพื่อมีการป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่ได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง มีการฝึกปฏิบัติให้มีความคิดเป็น ทำเป็น เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นแนว การจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการ ฝึกทักษะ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่ได้เรียนจริง ๆ แล้ว พิจารณาให้เป็นประโยชน์คุณโทษตามความเป็นจริงด้วยตนเองแล้ว นำความรู้้นั้นมาเป็นหลักใน การปฏิบัติตามความเป็นจริง ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ ขั้นศีล เป็นการควบคุมตนเองให้อยู่ใน

ความ ถูกต้องทางกาย ทางวาจา ขึ้นกำหนดสมาธิการปฏิบัติ เพื่อดำรงสภาพจิตให้ปกติมั่นคง ต่อคุณงามความดี และขั้นพิจารณาด้วยปัญญาเป็นการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามสภาวะที่เป็นจริง โดยเน้นการมองเห็นอย่างแท้จริง ไม่ใช้การคาดค่านวนเอาเอง แล้วกำหนดหลักความประพฤติของตนให้ดำรงความดีไม่เป็นภัยต่อตนเองและผู้อื่น (วิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2545) การจัดการเรียนการสอนที่นำปรัชญาพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาและกระบวนการฝึกอบรมพัฒนามนุษย์ของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ เป็นการสอนที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ฝึกฝน อบรมตนเองทั้งทางกาย วาจาใจ และสติปัญญาแล้วพิจารณาผลการปฏิบัติของตนต่อสถานการณ์นั้น จนกำหนดและควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ใจของตนเองได้และนำมาซึ่งการพัฒนาปัญญาตามลำดับ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าขบวนการการเรียนรู้โดยน้อมนำหลักไตรสิกขามาปรับใช้จึงเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้รอบคอบรอบด้านและครอบคลุมทุกกระบวนการ การพัฒนาความมุ่งหมายของการศึกษาทางฝ่ายโลกและฝ่ายธรรม เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพให้รู้จักปฏิบัติต่อธรรมชาติ ปฏิบัติต่อโลกและชีวิตได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากมนุษย์อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสังคมมนุษย์ นอกจากต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่บีบคั้นด้วยการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและการดำรงอยู่ของร่างกาย จึงต้องเรียนรู้การปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง ขบวนการจัดการศึกษาที่น้อมนำแนวทางไตรสิกขามาปรับใช้ในโรงเรียนปริยัติธรรมศึกษาที่มีการบูรณาการหลักสูตรทั้งทางโลกและทางธรรม เมื่อนำมาเรียนรู้จริงได้ผลจริงต้องปฏิบัติจริง โดยภาคปฏิบัติเป็นเรื่องของการฝึกฝนอบรมกาย จิตใจและปัญญา เรียกว่า สิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมใหญ่ที่ภิกษุต้องรู้เพื่อความดับทุกข์ในพุทธศาสนา ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตตะสิกขาและอธิปัญญาสิกขา

มูลเหตุการณจัดตั้งโรงเรียนปริยัติธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของการศึกษาคณะสงฆ์ (พระราชมุนี, 2521) ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือภายหลังจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทาง

มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่าโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้การเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยมศึกษา โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมี พระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียก โรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่าโรงเรียนบาลีวิสามนัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติดคณะสังฆมนตรีและ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามนัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้น ตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจาก กระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาระบบบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาระบบบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้น แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น), 2539) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรมและวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาสามัญศึกษาและปริทัศน์ศึกษา ได้ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามนัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสีย และกำหนดให้พระภิกษุ สามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่ปรากฏการณ์ต่อมาพบว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อย เพราะภิกษุ สามเณร ส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้ระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก (กรมการศาสนา, 2521) ในขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช

สกลมหาสังฆปริณายก (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (จวน), 2514) การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป”

ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือทางฝ่ายศาสนจักรจะได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือสอบเป็นข้าราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมศาสนา (วิชัย ธรรมเจริญ, 2541) เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบัน สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษารายวิชาเพิ่มเติมภาษาบาลีและธรรมวินัยภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548

สภาพโรงเรียนปริยัติธรรมศึกษาในประเทศไทย

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ตรัสไว้ว่าการศึกษาทางโลก

เจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ในปีการศึกษา พ.ศ. 2566 การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แบ่งเขตการศึกษาทั้งหมด 14 เขต มีสถานศึกษาทั้งหมด 408 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 35,967 รูป (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565) โดยได้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามความเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบันสมัย ผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ล้วนแต่เป็นเพศบรรพชิต โดยส่วนมากจะมีสถานะเป็นสามเณร และมีพระภิกษุบ้างเล็กน้อย ด้วยสถานภาพดังกล่าว ทำให้บริบทความเป็นอยู่และกรอบในการจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างจากโรงเรียนสายสามัญทั่วไป อาทิ มีวิชาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นพระภิกษุสามเณร และมีบางวิชาที่ไม่สามารถเรียนรู้ภาคปฏิบัติได้ เช่น พลศึกษา ดนตรี นาฏศิลป์ เป็นต้น แต่ด้วยความเป็นเพศบรรพชิตนี้ การศึกษาจึงไม่จำกัดอยู่ในห้องเรียน เพราะเพศสภาพเป็นตัวบังคับให้ต้องศึกษาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ใช่แค่พัฒนาความรู้ แต่เป็นการพัฒนาตัวรู้ คือ สติและยกระดับจิตวิญญาณ ผ่านวิถีการใช้ชีวิต ข้อวัตรปฏิบัติต่าง ๆ สอดรับกับแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545) ที่กล่าวว่า “ศักยภาพของเด็กกับศักยภาพของความเป็นมนุษย์บางทีก็ไม่ใช่อันเดียวกัน เราจะต้องพยายามให้เด็กทุกคน เข้าถึงสุดยอดแห่งศักยภาพของมนุษย์ ไม่ใช่เอาแค่ศักยภาพของตัวเองเท่านั้น” และสอดคล้องกับที่พระมหา สุวรรณ สุวณฺโณ (พระมหาสุวรรณ สุวณฺโณ (จุลพงษ์), 2563) กล่าวว่าการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนทักษะชีวิต คือ มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์ เพื่อสังคมสามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา นับเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านที่มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะจัดการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรทั้งทางธรรมและทางโลกควบคู่กันไป ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้เพิ่มหน่วยกิตวิชาภาษาบาลีและวิชาพระพุทธศาสนา (พุทธประวัติ ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ทั้งนี้ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้

นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำ และจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายได้ ต้องสอบได้ นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ยังได้ปรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพรอบ สี (พ.ศ. 2559-2563) ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายเฉพาะของสถานศึกษา (หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม คือ วิชาพุทธประวัติ และธรรมวินัย วิชาศาสนปฏิบัติ และวิชาภาษาบาลี) นอกจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ในการนี้เพื่อ ดำเนินการดังกล่าว สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ร่วมกับสถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติหรือ สทศ. จัดให้มีการสอบวัดผลทางการศึกษาระดับชาติด้าน พระพุทธศาสนาหรือเรียกย่อว่า BNET (Buddhism National Educational Test) (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับเสน่ห์ เจริญศักดิ์ (เสน่ห์ เจริญศักดิ์, 2547) กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็น หน้าที่ของผู้บริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย อันได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารวิชาการ ได้แก่ การพัฒนา หลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลการประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การ ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลและครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 2) ฝ่ายบริหารบุคคล ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน 3) ฝ่ายบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การ ตรวจสอบติดตามประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การ จัดทำสำเนาครุฑผู้เรียน การรับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา งานบริการสาธารณะ กล่าวโดยสรุป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นแผนกหนึ่งของการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย โดยจัดการศึกษาเป็นการเฉพาะแก่พระภิกษุ และสามเณร ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งนักเรียนของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังคงต้องเรียนแผนกบาลีสนามหลวง และแผนก

ธรรมสนามหลวงควบคู่ไปด้วย ด้วยเหตุผลหลักต้องการพัฒนาการศึกษาในแนวทางพุทธจริยศาสตร์ที่ต้องมีความสัมพันธ์กันอยู่ 3 ระดับ ทั้งความรู้ความจริง ความดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาของตนเอง และการพัฒนาชีวิตตามสมควรต่อไป (พระครูวินัยธรอำนาจ พลปญโญ และคณะ, 2560: 332) อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าการกำหนดจุดมุ่งหมายทางพุทธจริยศาสตร์ออกเป็น 3 ระดับ นั้นหมายถึงจุดหมายระดับพื้นฐาน เป็นระดับที่พระพุทธเจ้าต้องการ ให้พุทธศาสนิกชนมีศีลเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเพื่อทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ไม่เบียดเบียน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เกื้อกูลกันและกัน คือ มีกาย วาจา ใจที่ดี มีสภาพอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่ดีต่อไปยังจุดหมายระดับกลาง เป็นจุดหมายที่พระพุทธองค์ต้องการให้พุทธศาสนิกชนมีจิตใจที่เป็นสมาธิ คือ สงบและเยือกเย็น แน่วแน่ เด็ดเดี่ยว และเข้มแข็งในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะเป็นพื้นฐานพัฒนาความดีให้สูงยิ่งขึ้น และจุดสุดท้ายจุดหมายระดับสูงเป็นจุดหมายที่พระพุทธเจ้าทรงต้องการให้พุทธศาสนิกชน มีปัญญาความรู้คู่คุณธรรม ใช้ปัญญาความรู้เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินชีวิต และใช้ปัญญาความรู้เพื่อนำชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงสุด คือ พระนิพพาน และคำตอบสุดท้ายของจุดมุ่งหมายโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ในตัวเองมากยิ่งขึ้นโดยลำดับ เข้าถึงความรู้ความจริงและความดีรอบรู้ทั้งทางธรรมและทางโลก มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรรยาเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม ประกอบด้วย ประโยชน์ตนและการปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น รูปแบบจัดการเรียนการสอนโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สามเณรที่เรียนที่นี่เฝ้าสืบทอดว่าเปอร์เซ็นต์เป็นเด็กยากจนและด้อยโอกาสทางการศึกษา สาเหตุหลักในการเลือกมาบวชเรียนของสามเณรมี 2 สาเหตุ คือ หนึ่งผู้ปกครองไม่มีปัจจัยที่จะส่งลูกหลานให้เรียนหนังสือได้ และสองสามเณรตั้งใจมาบวชเรียนเอง เนื่องจากเห็นรุ่นพี่ที่มาบวชประสบความสำเร็จในด้านการเรียน ในการเข้ามาศึกษาต่อที่โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจะไม่มีการสอบคัดเลือกเหมือนโรงเรียนทั่วไป แต่จะเปิดให้สมัครเข้ามาโดยไม่จำกัด การเปิดรับสมัครเฉพาะในช่วงชั้นใด แต่หลัก ๆ จะเน้นรับนักเรียนในช่วงมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยในแต่ละปีจะมีการออกแนะแนวและประชาสัมพันธ์ถึงการศึกษาทางเลือกประเภทนี้ เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาเข้าไปถึงเด็ก ๆ ได้มากที่สุด อย่างเช่นกรณีจะเปิดรับสมัครเพื่อศึกษาต่อ จะมีการดำเนินกิจกรรมออกแนะแนว จะมีการถามลูกเณรที่เข้ามาบวชเรียนในปีก่อนว่าปีนี้มีเด็กคนไหนมีลักษณะเหมือนลูกเณรบ้าง เมื่อทราบข้อมูลแล้วทาง

คุณครูจะเดินทางไปหาผู้ปกครองเพื่อแนะนำโรงเรียน โดยผู้ปกครองที่มีรายได้ก็น้อยก็มักสนใจ และให้ตอบรับเป็นอย่างดี และมีบางกรณีที่เกิดจากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองคุณครูลงพื้นที่แนะนำการศึกษาต่อว่า (สัมภาษณ์ ผู้ปกครองในพื้นที่ชุมชน อำเภอวังน้อย จังหวัดอยุธยา เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566)

“ลูกอยากเรียนหนังสือมาก แต่พ่อแม่ไม่มีเงินเลยจริง ๆ ที่น่าเศร้าคือเด็กมีโอกาสได้ไปเรียนที่โรงเรียนในเมืองแล้ว แต่ปรากฏว่าไปเรียนได้แค่เทอมเดียวพ่อแม่ส่งต่อไม่ไหว เพราะทั้งคู่แยกทางกันและต่างคนต่างไปมีครอบครัวใหม่ ทำให้มีรายได้ไม่พอที่จะส่งมาให้ลูก สุดท้ายเด็กก็ต้องออกจากโรงเรียน โชคดีที่เขาเห็นเราไปแนะแนวก็เลยตัดสินใจไปบอกยายว่าจะขอ บวชเรียนยากก็อนุญาตจึงสมัครมาเรียน”

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อพูดถึงการบวชเรียนที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแล้ว หนึ่งความเข้าใจที่มักเกิดขึ้นตามมา คือ การเรียนการสอนที่เน้นเน้นแค่การสอน ธรรมวินัยและภาษาบาลีเป็นแน่ แต่ในความเป็นจริงแล้วโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการเรียนการสอนไม่ต่างจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักสูตรที่ใช้เป็นหลักสูตรแกนกลางเดียวกันกับโรงเรียนทางโลก คุณครูผู้สอนส่วนใหญ่ก็เป็นคุณครูที่จบตรงสาขาวิชาเอกที่สอนหรือหากสอนในวิชาที่ไม่ถนัดก็ต้องไปเรียนเพิ่มเติมก่อนจะกลับมาสอนในรายวิชานั้น ๆ นอกจากนี้ วุฒิการศึกษาที่สามเณรจะได้ภายหลังจากที่เรียนจบ ก็ได้ในลักษณะของวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ในกรณีที่สามเณรลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาทั่วไปได้ทันที เนื่องจากได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่างจากการเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิถีปฏิบัติของนักเรียนจะต้องปฏิบัติตามกิจของสงฆ์ที่เพิ่มขึ้นมา โดยเมื่อตื่นขึ้นมาก็จะต้องทำกิจของสงฆ์ตามปกติทั่วไป ช่วงเช้าตรู่ก็จะมีกรออกบิณฑบาต หลังจากนั้นประมาณ 7.00 น. รถโรงเรียนจะไปรับสามเณรจากวัดต่าง ๆ มาส่งที่โรงเรียน เมื่อมาถึงก็มีกิจกรรมเข้าแถวสวดมนต์ ท่องคำปฏิญาณ เหมือนโรงเรียนที่ปฏิบัติโดยทั่ว ๆ ไปประมาณ 8.30 น. ก็จะเริ่มเรียนคาบแรกจนถึง 11.30 น. แล้วพักฉันภัตตาหาร หลังจากนั้นจะกลับมาเรียนภาคบ่ายอีกครั้งในเวลา 13.00 น. ตามตารางเรียน มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตามหลักสูตรสามัญทั่วไป โดยจะเรียนสลับกันระหว่างสายสามัญกับธรรมบาลี เพื่อให้สามเณรไม่เบื่อก่อนจะเลิกเรียนในเวลา 16.00 น. และเตรียมทำวัตรเย็น นอกจากนี้ ในช่วงที่มีการสอบนักธรรมก็จะมีเปิดติวแยกเป็นพิเศษตามแต่ละช่วง นอกจากนี้ โรงเรียนก็มีการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา ตลอดจนกิจกรรม

แข่งขันทักษะทางวิชาการ นอกจาก การส่งเสริมทักษะทางวิชาการแล้วในบางโรงเรียนปรีดีธรรมยังส่งเสริมสามเณรในด้านทักษะทางอาชีพ บางรูปถนัดวิชาการ บางรูปถนัดงานฝีมือ บางรูปถนัดด้านการทำเกษตร ฉะนั้น ก่อนที่จะลงมือสอน ทางครูจะพิจารณาก่อนเลยว่าสามเณรของเราถนัดทางด้านไหนบ้าง มีการทำแบบสอบถามแล้วนำมาแยกกลุ่ม และทางโรงเรียนจะส่งเสริมผลักดันให้นักเรียนเชี่ยวชาญในด้านนั้น อย่างกรณีที่สามเณรในมีความสามารถด้านการผูกผ้า ในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ชุมชนก็มักจะจ้างสามเณรให้ไปผูกผ้า ตามโต๊ะ ตามกำแพงเพื่อประดับตกแต่ง กล่าวได้ว่าเมื่อเรียนในโรงเรียนเสร็จก็ได้ออกไปฝึกฝีมือจริง ๆ ตามงานต่าง ๆ นอกจากนี้ ก็ถือเป็นรายได้เสริมระหว่างเรียนให้สามเณรอีกทางหนึ่ง และมีสามเณรบางรูปเก็บออมปัจจัยที่ได้จนสามารถแบ่งกลับไปให้ครอบครัว

กล่าวได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเน้นรูปแบบเดียวกัน แต่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนจะเน้นการสอนแบบบูรณาการ เพราะเราต้องการให้สามเณรมีทักษะทางด้านอาชีพติดตัวไว้ พอเรียนจบแล้วหากสามเณรไม่ต้องการจะบวชต่อก็สามารถนำทักษะนี้ไปประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตัวเอง ตลอดจนดูแลครอบครัวได้ หากเทียบกับโรงเรียนของทางโลกต้องยอมรับว่าโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา อาจจะยังมีเรื่องที่ขาดตกบกพร่อง เช่น อุปกรณ์การเรียนที่ยังไม่เพียงพอ หรือเทคโนโลยีของสื่อการเรียนการสอนที่อาจยังวังไม่ทันโลกยุคดิจิทัล แต่กระนั้นโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็ได้กล่อมเกล่าจิตใจนักเรียน ฝึกฝนทักษะอาชีพและให้ความรู้สามเณรอย่างสุดความสามารถ จนสามเณรหลายรูปมีอนาคตที่ดีทั้งในทางโลกและทางธรรม

กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา

กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา คือ การฝึกหัดอบรมตามหลักไตรสิกขา เป็นการศึกษาที่มีลักษณะบูรณาการและปัจจัยการที่มีว่าลักษณะบูรณาการนั้น เพราะทุกองค์ประกอบ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อยู่ในองค์รวมของมรรคมีองค์แปด ซึ่งมีลักษณะผสมผสานกลมกลืนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน มีความสอดคล้องรองรับกันทั้งในด้านที่ต้องละเว้นและในด้านการต้องเจริญองงาม ยากที่จะแยกออกอย่างโดดเดี่ยว และไม่สามารถตัดองค์ประกอบข้อใดทิ้งไปได้ หลักการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาจึงมีความสมบูรณ์ที่ครูต้องรู้จักนักเรียนแต่ละคน

และถือว่านักเรียนเป็นมนุษย์ที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางกาย วาจา จิต และปัญญา การเรียนการสอนตามนัยแห่งพระพุทธศาสนา จึงมีใช้การถ่ายทอดความรู้ด้านปริยัติเท่านั้น หากแต่เน้นการฝึกหัดอบรม (ปฏิบัติ) และการวิเคราะห้ประเมินผลของการปฏิบัตินั้นด้วย (ปฏิเวธ) ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การเกิดปัญญาซึ่งต้องพัฒนาโดยการแสวงหาความรู้ (สุตมยปัญญา) การฝึกฝนค้นคิด (จินตามยปัญญา) และการฝึกฝนตนเอง (ภาวนามยปัญญา) โดยทั่วไป นักการศึกษาที่นำพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนมักจะเรียงลำดับการเรียนรู้โดยเริ่มต้นจากการแสวงหาความรู้ด้วยการฟัง การรับเอาจากผู้อื่นก่อนแล้วจึงนำมาคิดปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้ แท้จริงแล้วกระบวนการพัฒนาปัญญา อาจเกิดขึ้นตามลำดับดังกล่าวก็ได้ หรือเกิดขึ้นจากจินตามยปัญญาก่อน คือ ค้นคิดเองแล้วจึงแสวงหาความรู้เพิ่มเติม นำมาตรึกตรอง ปฏิบัติจนเกิดปัญญาขึ้น บางครั้งผู้ที่มีสติปัญญาสูงอาจเริ่มต้นที่การทดลองปฏิบัติ คือ ภาวนามยปัญญา แล้วคิดค้นหาเหตุผลด้วยตนเองและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจนเกิดปัญญารู้แจ้งก็สามารถเป็นไปได้

กล่าวได้ว่า การสอนแบบไตรสิกขาเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นวิธีที่ได้ประยุกต์มาจากการสอนตามแนวพุทธศาสตร์ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้ในการสั่งสอนประชาชนอย่างได้ผล ซึ่งรูปแบบในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ขั้นศีลสิกขา คือ ขั้นที่ผู้เรียนต้องควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยทั้งทางกายและวาจาให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติร่างกายพร้อมที่จะเรียนเสมอ ขั้นสมาธิ หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนต้องรวบรวมจิตใจ ความคิดให้แน่วแน่เป็นจุดเดียวไม่ซัดส่ายไปสู่เรื่องอื่น สิ่งอื่น นอกห้องเรียน นอกเรื่องที่เรียน ไม่คิดตรึกตรอง วิดกกังวลถึงเรื่องอื่น ๆ ที่จะทำให้สมองไม่ปลอดโปร่ง ผู้เรียนต้องตัดสิ่งรบกวนอื่น ๆ (ปัลลิว) ออกจากความคิด จิตใจ และสุดท้ายคือขั้นปัญญา หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนใช้สมาธิ พลังความมีจิตใจแน่วแน่ ทำความเข้าใจปัญหาแก้ไขปัญหาจนเกิดความรู้แจ้ง เข้าใจ แก้ปัญหาได้ เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาขึ้นในตนเอง มีมโนทัศน์ในเรื่องนั้นได้ถูกต้องตามที่เป็นจริง การสอนแบบไตรสิกขามีความเชื่อว่าคนที่จะมีปัญญาและเกิดปัญญาวิสุทธิขึ้นย่อมเกิดจากมีกำลัง (พละ) จิตใจ กำลังความคิดที่แน่วแน่ไม่หวั่นไหว ซัดส่าย วอกแวก ต้องเพ่งพินิจ คิดตรองในเรื่องเดียว คนที่จะมีกำลังความคิดรวมเป็นจุดเดียวแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวซัดส่ายได้ก็ต่อเมื่อร่างกายอยู่ในสภาพปกติ เรียบร้อย สงบเรียบร้อย มีระเบียบวินัย (มีศีล) นั่นคือถ้าผู้เรียนควบคุมสภาพทางกายให้อยู่ในระเบียบวินัยเรียบร้อย ก็จะช่วยให้จิตใจสงบไม่ฟุ้งซ่านหวั่นไหวไปนอกเรื่องนอกห้องเรียน ซึ่งจะ

ช่วยให้มีกำลังความคิดคมกล้า สามารถแก้ปัญหา ทำความเข้าใจปัญหาได้ ทำให้เกิดปัญญา มีความรู้แจ้งเรื่องนั้น ๆ (ปัญญา) ได้ด้วยตนเองประจักษ์ด้วยตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่รู้หรือทราบจากการบอกเล่าให้ฟังเท่านั้น

สรุป

ขบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการดำเนินการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และการจัดการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารและครูมีแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ตามนัยแห่งพุทธธรรมที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกหัดอบรมกายวาจาและจิตของมนุษย์ให้สามารถค้นพบและควบคุมตนเอง เรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยใช้ปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น หลักการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขา จึงมีความสมบูรณ์ที่ผู้สอนต้องรู้จักผู้เรียนแต่ละคนและถือว่าผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางกาย วาจา จิต (ใจ) และปัญญา การเรียนการสอนตามนัยแห่งพระพุทธศาสนา จึงมิใช่การถ่ายทอดความรู้ด้านความรู้ (ปริยัติ) เท่านั้น หากแต่เน้นการฝึกหัดอบรม (ปฏิบัติ) และการวิเคราะห์ประเมินผลของการปฏิบัตินั้นด้วย (ปฏิเวธ) นอกจากนี้การฝึกหัดอบรมตามแนวไตรสิกขา ยังเน้นความสำคัญของการเป็นกัลยาณมิตรและความสำคัญของสังคมสิ่งแวดล้อมที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้อีกด้วย นั้นหมายถึงการอธิบายถึงภาวะหรืออิสรภาพตามการพัฒนาอิสรภาพทางกายหรืออิสรภาพพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อิสรภาพทางกายที่ปลอดพ้นจากการบีบคั้นเบียดเบียนในทางธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น โรค ภัย ไข้ เจ็บ การมีปัจจัย 4 เพียงพอที่จะหลุดพ้นจากความยากจนแร้นแค้นขาดแคลน ไม่มีภัยธรรมชาติเบียดเบียนหรือว่าพอจะป้องกันแก้ไขได้แล้วก็พ้นจากภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นในทางกายภาพ เช่น มลภาวะในสภาพแวดล้อม ตลอดจนการรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเป็นคุณประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารและครูผู้สอนได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการใช้กระบวนการเรียนรู้โดยมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือร่วมใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาทั้งสมองซีกซ้าย

และขวา หรือพัฒนาหุปัญญาเป็นการคิด ซึ่งกระตุ้นด้วยการถามที่สามารถนำความรู้ไปใช้และประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา กระบวนการพัฒนาผู้เรียนที่สามารถจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายต่อเนื่อง เป็นวิถีชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดมีการฝึกปฏิบัติเสมอ ๆ ทั้งด้านความประพฤติ (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา (ปัญญา) และยังมีการพัฒนาบุคลากรนักเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่บุคลากรและนักเรียน ซึ่งเป็นการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ทั้งการเป็นผู้จัดการเรียนรู้การเป็นแบบอย่างที่ดีในวิถีชีวิตจริงและเป็นกัลยาณมิตรโดยชี้ให้เห็นที่เป็นแนวทางการปฏิบัติโดยให้ผู้เรียนมีศีลสิกขา คือ สारวมกาย วาจา ให้ถูกต้องอยู่ในองค์แห่งศีล มีจิตสิกขา คือ ฝึกจิตให้สงบ มั่นคง ผ่องใส ระวังจากกิเลส เมื่อจิตสงบมั่นคงเป็นจิตที่ฝึกดีแล้ว ก็เป็นจิตอันควรแก่การงานที่จะพิจารณาธรรมได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง มีปัญญาสิกขา คือ การพิจารณาร่างกาย ความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะที่มีสมาธิว่าทุกสิ่งทุกอย่างต่างก็เกิดขึ้นตั้งอยู่ดับไป เป็นของไม่เที่ยง ไม่ทนทาน ไม่สามารถตั้งอยู่ได้ เป็นของที่ไม่ควรยึดถือ เป็นการอบรมคนให้เข้าใจหลักสภาพความเป็นจริงเพื่อละกิเลส ละทุกข์หากอบรมปัญญาแล้ว สมาธิและศีลก็จะมั่นคงขึ้นตามลำดับ ปัญญาสิกขาจึงเป็นการใช้ปัญญาพิจารณากองทุกข์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ฉะนั้น การสอนแบบไตรสิกขา จึงเป็นการสอนที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติจริง นำมาปรับใช้ในสังคมศตวรรษที่ 21 ที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเรียนรู้ในทางธรรมอย่างเดียวไม่อาจจะปรับตัวสู่โลกเสมือนจริงได้ ดังนั้น การบูรณาการทั้งหลักสูตรทางโลกและทางธรรมจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมและถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในประเทศไทยทั้งจากอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2545). 20 วิธีจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- พระราชวรมนี. (2521). การศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น). (2539). พระธรรมเทศนา. หนังสืองานศพ. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง

กรมการศาสนา. (2521). เอกสารสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องการศึกษาของคณะสงฆ์.

กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (จวน). (2514). พระธรรมเทศนา. หนังสืองานศพ.

กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง

วิชัย ธรรมเจริญ. (2541). คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2565). แผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.debsecond.org/แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา.html>.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). การศึกษานับง่าย - Education Made Easy. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สว.

พระมหาสุวรรณ สุวณโณ (จุลพงษ์). (2563). การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(2), 297-306.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.

เสน่ห์ เจริญศักดิ์. (2547). การดำเนินการตามมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญสามัญศึกษา กลุ่ม 5. ใน สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระครูวินัยธรอำนาจ พลบุญ และคณะ. (2560). พุทธจริยศาสตร์กับการพัฒนาการศึกษา เรื่องความจริง ความรู้ ความดี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(1), 332.

สัมภาษณ์ ผู้ปกครองในพื้นที่ชุมชน อำเภอดอนน้อย จังหวัดอุทัย เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2566

Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). (1994). Education for sustainable civilization. Bangkok: Sahathamik Company Limited.

Office of the National Primary Education Commission. (1 9 9 8). Advance to standard Learning. 1 2 towards life skills : ideas, guidelines for the development of children to be good, smart, happy and the power to create a beautiful world. Bangkok: Office.

Bhikkhu, B. (1982). Buddhadasa and education. Journal of Education Studies, 11 Bangkok: Aksorn Chareonat.

Phra Ratchaworamuni (P.A. Payutto). (1 9 8 2). Expanded version of Dharma. Bangkok: Faculty of Dharma.

การบริหารกิจการบริการสาธารณะในบริบทของภาคีเครือข่าย:

กลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

PUBLIC SERVICE ADMINISTRATION IN THE CONTEXT OF NETWORK PARTNERSHIPS: LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION STRATEGIES

สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ¹, กุลสกวาว์ เลหาสถิตย² และ สงคราม สมณวัฒนา³

Saranpat Eawjaroen¹, Kulsakwao Laohasthit² and Songkram Samanavathana³

¹⁻²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹⁻²Lecture, Program in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Phetchaburi Rajabhat University, Thailand

³วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³Lecture, Program in Public Administration, Phetchaburi clergy college, Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: aa.saranpat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารกิจการบริการสาธารณะ ภายใต้บทบาทภาคีเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์และความร่วมมือกันของ ภาคีเครือข่ายควรเริ่มตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาความสัมพันธ์ การจัดการทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการประเมินผลลัพธ์ในการบริหารกิจการบริการ สาธารณะร่วมกับภาคีเครือข่ายจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการที่มี คุณภาพสูงและพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายและการสร้างความ ร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสำเร็จในการบริหารกิจการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* Received 31 August 2024; Revised 18 September 2024; Accepted 29 October 2024

คำสำคัญ : บริการสาธารณะ, เครือข่าย, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this academic article was to analyze the strategies of public service management under the role of the network of local government organizations in many areas including networking and cooperation in planning, relationship development, resource management, service efficiency improvement, technology and innovation use, participation enhancement, and risk management. In addition, it aimed to evaluate the results of public service administration in collaboration with networking partners to support local administrative organizations to provide high-quality services and develop communities for sustainability. Moreover, this study also focused on studying the use of various strategies and creating effective cooperation as important factors in enhancing the success of public administration of local administrative organizations.

Keywords: Public Services, Network, Local Government Organizations

บทนำ

การบริหารภาครัฐในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นความสำคัญที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางเศรษฐศาสตร์ ทิศทางการบริหารภาครัฐจึงมีฐานคิดเชิงธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ที่เน้นหลักของประหยัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีการนำแนวคิดเรื่องกลไกตลาดมาลดขนาดรัฐ โดยอาจเป็นการจ้างเหมาภาคเอกชน หรือแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หรือการจัดการตามภาคเอกชน (Grichawat Lowatcharin: 2020) ตลอดจนการปรับกลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารของภาครัฐให้พร้อมรับมือกับยุคเปลี่ยนผ่านที่สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมต้องเผชิญกับสภาพปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น บทบาทการบริหารงานของภาครัฐจึงควรมีการเชื่อมโยงกับหลายภาคส่วนทั้งองค์กรภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมต่อการเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการจัดทำบริการสาธารณะ

ด้วยเหตุเพราะการทำงานแบบเครือข่ายเป็นการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจำนวนหลายแห่งเพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่หน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถลงมือแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาได้เพียงลำพัง การบริหารจัดการแบบเครือข่ายที่ประกอบด้วยหลายหน่วยงาน หรือองค์การต่างๆ ที่มีความหลากหลาย จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายและจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารจัดการเครือข่ายเพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น (McGuire, 2006) เช่นเดียวกับทฤษฎีของ Topping (2002) ที่มองว่าเครือข่ายและพลังของเครือข่ายต้องได้รับการสนับสนุน กล่าวคือการทำงานในรูปแบบเครือข่ายเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยทักษะการทำงานของผู้นำ และหากเป็นการทำงานในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือการให้กำลังใจและการเสริมสร้างกำลังใจระหว่างบุคคล (Empowering skills) ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานตามเป้าหมายเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การทำงานแบบเครือข่ายยังเป็นการทำงานที่อาศัยรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยเครือข่ายอาจก่อตัวขึ้นจากโครงการ นโยบาย และ/หรือพลังกลุ่ม ความสำคัญของการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของเครือข่าย คือความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างตัวแสดง รวมถึงการพึ่งพาทรัพยากรเกี่ยวกับปัญหา นโยบาย หรือโครงการ ที่ต้องการให้ผู้กระทำได้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ยั่งยืน (Klijn, E.H, B. Steijn, & J. Edelenbos, 2010)

ดังนั้น ทิศทางการจัดบริการสาธารณะที่สามารถแก้ปัญหา หรือตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนควรเริ่มจากการกำหนดหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจนพร้อมตอบคำถามเสมอว่า “อะไรคือบริการสาธารณะที่ดี” (วุฒิสาร ตันไชย, 2559) องค์การผู้จัดทำบริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นควรมีกลยุทธ์ในการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุต่อภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป รวมถึงภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2547) ทั้งนี้การจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบเครือข่ายหากพิจารณาจากหลักการแล้ว จุมพล หนีมพานิช (2567: 85) ได้กล่าวว่าแนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่ายให้ความสนใจไปที่การวิเคราะห์ การสังเคราะห์วิธีการในการจัดตั้งเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ หน่วยงาน โดยเครือข่ายนี้ทำหน้าที่ในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ รวมทั้งการส่งมอบบริการสาธารณะโดยภาครัฐเป็นตัวแสดงส่วนหนึ่ง

การศึกษาถึงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารกิจการบริการสาธารณะภายใต้บริบทของภาคีเครือข่ายจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ครอบคลุมการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร การเสนอแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงกลไกและกระบวนการบริหารงานกิจการบริการสาธารณะ ด้วยการสังเคราะห์ร่วมกับแนวทางการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายตามทัศนะของ Starkey (1997) จะช่วยเป็นข้อเสนอแนะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักของกลยุทธ์มาใช้ในการจัดบริการสาธารณะต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเครือข่าย

การจัดบริการสาธารณะในบริบทของเครือข่ายมีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ควรสร้างความเข้าใจเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ถึงหลักการและการประยุกต์ใช้นั้น จุมพล หนิมพานิช (2567) ได้กล่าวไว้ในหนังสือรัฐประศาสนศาสตร์ในศตวรรษที่ 21: การบริหารปกครองแบบเครือข่ายและการบริหารปกครองแบบร่วมมือร่วมใจ โดยได้อธิบายถึงนิยามความหมาย มิติ ความสำคัญ และลักษณะสำคัญ ของ “แนวคิดเครือข่ายการบริหารปกครอง (Governance Network)” กับ “แนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่าย (Network Governance)” โดยมีสาระสำคัญสรุป คือ “แนวคิดเครือข่ายการบริหารปกครอง (Governance Network)” เป็นเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์แนบแน่นมีรูปแบบที่แน่นอนชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ผ่านการเจรจาต่อรอง การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างตัวแสดง เพื่อร่วมกันจัดสรรทรัพยากร ขับเคลื่อนเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยกระบวนการทำงานของเครือข่ายควรดำเนินการโดยระบบการกำกับ (ดูแล) ตนเองที่มีความเป็นอิสระในแง่ของการจัดระเบียบดูแลตนเองที่ไม่อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชา โดยภาคีเครือข่ายตัวแสดงที่มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองเพื่อแสดงหรือชี้ให้เห็นถึงประเด็น และ/หรือปัญหาสาธารณะ (Public issues) และแนวทางการแก้ไข หรือการมีโอกาเข้าไปผลักดันนโยบายสาธารณะใหม่ๆ สำหรับ “แนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่าย (Network Governance)” เป็นเรื่องของการกำกับ (ดูแล) ด้วยการตระหนักถึงกลยุทธ์ของบรรดาตัวแสดงภายในเครือข่ายที่มีเป้าหมายที่ต้องการมีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงต่อกระบวนการ และ/หรือต่อลักษณะของเครือข่าย โดยได้มีการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อทำให้บรรดาตัวแสดงภายในเครือข่ายได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันต่อการนำไปสู่ผลลัพธ์เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ปฏิบัตินโยบาย ตลอดจนการให้บริการสาธารณะการดำเนินการจะปราศจากอคติหรือจิตใจที่เอนเอียง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วแนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่าย (Network Governance)” ตัวแสดงของภาคีเครือข่ายจะมีบทบาทและพฤติกรรมการแสดงให้เห็นที่มีความชัดเจนมากกว่าเพราะได้เข้าไปมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันต่อการดำเนินการในกระบวนการต่างๆ ในขณะที่ตัวแสดงของภาคีเครือข่ายตาม“แนวคิดเครือข่ายการบริหารปกครอง (Governance Network)” พฤติกรรมการมีส่วนร่วมจะแสดงออกในลักษณะของการเสนอแนะ เสนอแนวทางการแก้ปัญหา หรือการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติเท่านั้น

สำหรับกระบวนการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายตามที่เสนอของ Starkey (1997) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย 10 แนวทางดังนี้ (1) เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันมอบหน้าที่ในการบริหารจัดการประชุมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันรับผิดชอบหาข้อตกลงร่วมในผลประโยชน์ร่วม (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการครองอำนาจจากกลุ่มคนบางกลุ่ม (3) จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่เสนอตัวเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน บริหารจัดการกิจกรรมและกลุ่มแกนต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่ายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิก (4) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเครือข่าย (5) วิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะประชาธิปไตยและความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรที่ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้นแต่หมายรวมถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ (6) ทำให้เครือข่ายมีสถานะภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย (7) สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งแนวนราบ แนวตั้งหรือในภูมิภาคต่างระดับกันการเชื่อมเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการมีกิจกรรมร่วมกัน (8) มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ เครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่าย และร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล (9) มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับองค์กรแกน และผู้นำเครือข่ายสม่ำเสมอ (10) วัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี มีการเชื่อมโยงภายในเครือข่ายที่เหมาะสม โครงการหรือกิจกรรมมีลักษณะการกระจายอำนาจให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์ การดำเนินงานของเครือข่ายจะ

นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ดังนั้น การนำหลักการของแนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่าย (Network Governance)” ที่ตัวแสดงของภาคีเครือข่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ชัดเจน มีอิสระ บทบาท และพฤติกรรมที่มีความเข้มแข็งต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจการจัดทำบริการสาธารณะ ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของการมีกระบวนการสร้างและการพัฒนาเครือข่าย และร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจที่ชัดเจนซึ่งจะช่วยให้บทบาท และสถานะขององค์กรภาคีเครือข่ายของตัวแสดงต่างๆ มีความชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินการกิจ

การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในการจัดบริการสาธารณะ

การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนากระบวนการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของการจัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพรองรับต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคตควรมีการปรับเปลี่ยนในประเด็นดังนี้

(1) การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการพัฒนาหน่วยงานของรัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ รวมถึงการเข้าถึงบริการของรัฐให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเสริมสร้างการทำงานให้เกิดความโปร่งใสทุกขั้นตอน ลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย ลดกำลังคนในหน่วยงาน สนับสนุนให้ประชาชนเกิดความสะดวกรวดเร็วในการเข้ารับบริการสาธารณะ และมีความใกล้ชิดกับภาครัฐมากขึ้น (พระมหาโชติพิรุณ สุธงจิตโต และคณะ, 2561)

(2) การบริการที่เป็นมิตรกับผู้ใช้ การบริการที่เป็นมิตร การให้บริการที่ดี การสร้างความประทับใจในงานบริการ คือ ผู้ให้บริการต้องมีใจให้บริการด้วยความเต็มใจ ทำงานโดยมีใจรักและแสดงออกทางกาย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง โดยนึกถึงการบริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการ การทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจ มีความสุข

(3) การเน้นความยั่งยืน การจัดบริการสาธารณะจะเกิดความยั่งยืนได้กิจกรรมที่จัดนั้นต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีความสม่ำเสมอ คำนึงถึงผู้ใช้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่มีการใช้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดหรือกลุ่มใดในลักษณะแตกต่างจากคนอื่นๆ การจัดบริการสาธารณะต้องเป็นไปในลักษณะของการเอื้อต่อความสะดวกไม่สร้างภาวะยุ่งยาก

ให้แก่ผู้ใช้บริการมากขึ้นไป (เนตรชนก สุนาสวน และคณะ, 2565)

(4) การเพิ่มความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดบริการสาธารณะควรยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการออกแบบและกำหนดทิศทางการจัดกิจกรรม หรือการพัฒนา ควรคำนึงถึงลักษณะการปฏิบัติการกิจที่หลากหลายในกระบวนการจัดบริการสาธารณะซึ่งต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับรูปแบบการเปิดให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะที่แตกต่างกันไปด้วย โดยแบ่งเป็น 3 แบบ ดังนี้ (1) การร่วมกำหนดทิศทางนโยบายสาธารณะ (co-governance) เหมาะสมกับภารกิจด้านการบริหาร นโยบาย (2) การร่วมจัดการภารกิจบางขั้นตอน (co-management) เหมาะสมกับภารกิจด้านการสนับสนุน ภารกิจเชิงวิชาการ ภารกิจด้านการกำกับ การบังคับใช้กฎหมาย ภารกิจด้านการอนุมัติ อนุญาต และภารกิจด้านการจัดการข้อพิพาท ร้องเรียน และ (3) การร่วมจัดทำบริการสาธารณะทั้งกระบวนการ (co-production) เหมาะสมกับ ภารกิจด้านการให้บริการสาธารณะพื้นฐานของรัฐแก่สาธารณชน หรือผู้รับบริการ (วสันต์ เหลือง ประภัสร์ และคณะ, 2566)

(5) การจัดการและการบริหารที่มีความยืดหยุ่น เป็นแนวคิดของการทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมที่มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสร้างความยืดหยุ่นในสถานที่ ทำงาน คือการจัดการงานที่ช่วยให้สามารถควบคุมเวลา สถานที่ และรูปแบบการทำงานทำงาน ได้มากขึ้น ซึ่งอาจประกอบด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ตารางการทำงานแบบทางเลือก การ ทำงานในลักษณะนี้มีประโยชน์แก่ทุกฝ่าย เพราะเป็นการมอบความยืดหยุ่นในการทำงานให้แก่ทุก ฝ่าย

ภายใต้สภาพการณ์ของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ภารกิจการจัดทำบริการ สาธารณะของภาครัฐต้องมีการปรับกลยุทธ์การทำงาน ปรับบทบาทที่สามารถสอดรับและรองรับต่อ การทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ที่มีศักยภาพและความพร้อมต่อการเข้าร่วมกันจัดทำบริการ สาธารณะในฐานะของภาคีเครือข่ายร่วมกับภาครัฐได้อย่างยั่งยืน

ภาคีเครือข่ายในบริบทของการบริการสาธารณะ

บทบาทของภาคีเครือข่ายต่อการร่วมจัดบริการสาธารณะด้วยการดำเนินการผ่านกล ยุทธ์ที่หลากหลายจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การทำงาน ร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายจะช่วยเสริมความเข้มแข็งในหลายๆ ด้าน อาทิ การขยายการ เข้าถึงของพื้นที่การให้บริการให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ระบบการบริการมีคุณภาพและมาตรฐาน

ช่วยพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีระบบการจัดการปัญหาที่ตอบสนองรวดเร็ว เกิดการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ความพิเศษของการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายจึงก่อให้เกิดการผนึกกำลัง (synergy) เป็นการสกัดเอาส่วนดี หรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนกันและกัน จากผลสำเร็จและประโยชน์ของการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายดังกล่าว ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนนอกจากการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพแล้ว การทำงานแบบภาคีเครือข่ายจะช่วยให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ เข้าใจในระบบกลไกการทำงานของภาครัฐมากขึ้น ฝึกฝนและเรียนรู้การสร้างฉันทามติร่วมกัน อันเป็นการส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตยในระดับฐานราก

ด้วยบทบาทหน้าที่และความสำคัญของภาคีเครือข่ายนี้ จึงพบได้ว่าการบริหารงานในรูปแบบเครือข่ายถึงแม้หน่วยงานของรัฐจะเป็นผู้คิดริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสาธารณะ และสามารถวัดผลงานได้ตามเป้าหมาย แต่หากเป็นความรับผิดชอบของภาคีหุ้นส่วนแล้วเป้าหมายสูงสุดท้ายนั้นปลายและคุณค่าทางสาธารณะที่ได้ภาคีหุ้นส่วนต้องสามารถดำเนินการได้ตามลำพังได้อย่างมีคุณภาพ (Stephen Goldsmith & Williams D. Eggers, 2009)

กลยุทธ์การบริหารกิจการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทของภาคีเครือข่าย

การบริหารกิจการบริการสาธารณะในบริบทของภาคีเครือข่ายมีความเกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งองค์กรเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น การวางแผนและกลยุทธ์ที่เข้ามาช่วยในการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง กลยุทธ์ที่ช่วยในการบริหารกิจการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สังเคราะห์จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ครอบคลุมการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร ประกอบด้วย พงษ์พัต วัฒนพงศ์ศิริ และคณะ (2562) นิวัฒน์ ประระมา (2567) การเสนอแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหา ได้แก่ ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร และคณะ (2561) รวมถึงกลไกและกระบวนการบริหาร ณฐพนธ์ คงศิลา (2564) นอกจากนี้ได้สังเคราะห์ร่วมกับแนวทางการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายตามทัศนะของ Starkey (1997) กล่าวโดยสรุปกลยุทธ์การบริหารกิจการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทของภาคีเครือข่ายมีกลยุทธ์ในการดำเนินการดังนี้

(1) การจัดการทรัพยากร ซึ่งมีความครอบคลุมตั้งแต่ทรัพยากรมนุษย์ ด้านของบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือมีจำนวนที่เพียงพอเหมาะสมต่อผู้ใช้บริการ การเงิน การบริหารจัดการค่าใช้จ่าย หรือการจัดหาทุนสนับสนุน วัสดุและอุปกรณ์ ดูแลการจัดเก็บและการคลัง รวมถึงการบำรุงรักษาและซ่อมแซม และสุดท้ายข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการจัดการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงได้ง่ายและถูกต้อง

(2) การบริหารและการพัฒนาความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ของเครือข่ายที่หลากหลาย จะช่วยให้การจัดบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสิทธิภาพ และการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน อีกทั้งการพัฒนากลไกการสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายที่เป็นระบบเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน

(3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาประสิทธิภาพการบริการภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนกลไกและกระบวนการบริหารจัดการเพื่อการจัดบริการสาธารณะที่พร้อมรองรับต่อผู้รับบริการในทุกกลุ่ม ทุกสภาพการณ์ที่ควรครอบคลุมตั้งแต่การปรับระยะเวลาการบริการ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และการปรับรูปแบบการบริการที่รองรับต่อสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาต่างๆ ได้แก่ การพร้อมต่อการตอบคำถามให้แก่ประชาชน การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการขอข้อมูลต่างๆ การพัฒนาช่องทางรับคำร้องจากประชาชน การให้ความสำคัญกับความสะดวกและความรวดเร็ว และการมีกระบวนการแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการ

(4) การบริหารจัดการความเสี่ยง ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานในเครือข่ายที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างระมัดระวัง ได้แก่ ด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ทั้งการเปิดเผยข้อมูล ความซื่อสัตย์ของการบริหาร ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการข้อมูล ที่ครอบคลุมตั้งแต่การปกป้องข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล และประการสุดท้ายด้านทรัพยากร ซึ่งอาจเป็นการใช้ทรัพยากรที่ซ้ำซ้อนกัน หรือการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

(5) การประเมินผลลัพธ์ การติดตามและประเมินผลควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และกระทำด้วยความถี่ถ้วน โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพ เทียบกับความก้าวหน้าความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละรอบของการประเมิน

กลยุทธ์การบริหารกิจการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทของภาคีเครือข่ายดังกล่าว จะช่วยสร้างความเข้มแข็งของตัวแสดงภาคีเครือข่ายที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจที่จะก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในการบริหารเพราะมีความครอบคลุมตั้งแต่การบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นระบบและคุ้มค่า มีการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร คำนึงถึงการบริหารจัดการความเสี่ยง และการประเมินผลลัพธ์หรือประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของแผน การนำกลยุทธ์ที่หลากหลายมาปรับใช้จะช่วยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม เกิดการโน้มน้าวให้ภาคีเครือข่ายได้เข้ามาร่วมจัดทำบริการสาธารณะกับภาครัฐ และการมีระบบการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ

สรุป

การบริหารกิจการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทของภาคีเครือข่ายทำให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น การทำงานร่วมกันกับพันธมิตรและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้สามารถสร้างบริการที่มีคุณภาพและตอบโจทยความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้การบริหารจัดการที่ดี การมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์การบริหารกิจการบริการสาธารณะในบริบทของภาคีเครือข่ายประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 การได้แก่ (1) การจัดการทรัพยากร (2) การบริหารและการพัฒนาความสัมพันธ์ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร (4) การบริหารจัดการความเสี่ยง และ (5) การประเมินผลลัพธ์ นอกจากกลยุทธ์ดังกล่าว ในส่วนของปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ก็จัดเป็นส่วนผสมของกลยุทธ์เช่นกันต่อการส่งเสริมการทำงานในแบบภาคีเครือข่ายในการบริหารกิจการบริการสาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพนธ์ คงศิลา. (2564). กลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริหารสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ. วารสาร มจร.ทริภุชชัยปริทรรศน์, 5(2), 35-47.

- นิวัฒน์ ประมา. (2567). กลยุทธ์การบริหารงานบริการสาธารณะแบบพหุภาคีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง. มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ลำปาง
- เนตรชนก สุนาสวน, อำนวย บุญรัตน์ไตร, ชัยยงค์ พรหมวงศ์, และอนันต์ เตียวต้อย. (2565). การบริการสาธารณะและการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการ. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(2), 296-306.
- พระมหาโชตนีพิรุณธ์ สุทนต์จิตโต และคณะ. (2561). รูปแบบของการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการภาครัฐ. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนในยุค Thailand 4.0. 589-603
- พงษ์พัทธ์ วัฒนพงศ์ศิริ และสุริย์พร สลับสี. (2562). การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพมหานคร.
- ภิกค์กดี กัลยาณมิตร, เอก ศรีเชลียง, ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ และไททัศน์ มาลา. (2561). แนวทางการบริการสาธารณะเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริการที่ดีแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8(1), 147-157.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์, เกรียงชัย ปิงประวัติ, และชาย ไชยชิต. (2566). การยกระดับการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 22(3), 72-101.
- _____. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- Grichawat Lowatcharin. (2020). A New Look of Public Administration. Khon Kaen; College of Local Administration, Khon Kaen University.
- Klijn, E.H, B. Steijn, & J. Edelenbos. (2010). The impact of network management on outcomes in governance networks. Public Administration Review, 88(4), 1063-1082
- McGuire, M. (2006). Collaborative public management: Assessing what we know and how we know it. Public Administration Review, 66(6), 33-34.
- Topping, P.A. (2002). Managerial leadership. New York : McGraw-Hill.

- Stephen Goldsmith & Williams D. Eggers. (2009). Governing by network, แปลโดย จักร
ติงศภัทิย์ และกฤษฎา ปราโมทย์ธนาม (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2552), 26-31.
- Starkey, P. (1997). Networking for Development. IFRTD (The International Forum for
Rural Transport and Development.

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล*

HIGHER EDUCATION MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE

ณัฐกิตติ์ พาสภาการ¹, วรณรี ปานศิริ² และ อุษา งานมีศรี³

Natthakit Passapakarn¹, Wanaree Pansiri² and Usa Ngammesri³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: Natthakit.Pass@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ส่งผลกระทบให้ทุกหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงนี้ทางด้านการศึกษาก็เช่นกันที่ต้องรับมือ และมีการจัดการระบบทางการศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัล การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและท้าทายอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 การศึกษารุ่นนี้มุ่งนำเสนอภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย และแนวทางในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษพบว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในหลายมิติ ได้แก่ (1) การปรับปรุงแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเรียนแบบผสมผสานและหลักสูตรออนไลน์แบบเปิด (2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา (3) การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (4) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล และ (6) การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา และพบความท้าทายสำคัญของการศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ การรับมือกับความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล การรักษาสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และ

* Received 11 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 24 October 2024

ความคิดสร้างสรรค์ท่ามกลางข้อมูลที่ท่วมท้น สรุปผลการศึกษาได้ว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด การพัฒนาทักษะที่จำเป็น และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การศึกษาระดับอุดมศึกษา, ยุคดิจิทัล, เทคโนโลยีการศึกษา, การเรียนรู้แบบผสมผสาน, ทักษะดิจิทัล

Abstract

In the present era, there are rapid changes in technology, which affects every organization to continuously develop itself. In order to keep up with this change, education must also cope with and manage the educational system to keep up with the digital age. The management of higher education in the digital age is a very important and challenging issue in the 21st century. This study aims to present an overview of the changes, challenges, and approaches to managing higher education amidst rapid technological changes. The results of the study found that the management of higher education in the digital age requires changes in many dimensions, including (1) adjusting the teaching and learning model by integrating digital technologies, such as blended learning and open online courses, (2) developing digital skills necessary for learners and educational personnel, (3) improving the curriculum to be in line with the needs of the digital labor market, (4) investing in information technology infrastructure, (5) developing an educational quality assurance system that is appropriate for digital teaching and learning, and (6) promoting educational research and innovation. The main challenges of education in the digital age were found to be addressing the digital divide, maintaining a balance between technology use and human interaction, and developing analytical and creative

thinking skills amidst overwhelming information. The conclusion of the study is that the management of higher education in the digital age requires intelligent integration of technology and the development of necessary skills. and creating collaboration between various sectors to prepare learners to cope with future changes and effectively respond to the needs of society in the digital age.

Keywords: Higher education, Digital age, Educational technology, Blended learning, Digital skills

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อวิธีการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการ และบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในสังคม (Becker et al., 2018) ในขณะที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียน ตลาดแรงงาน และสังคมโดยรวม

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในแง่ของการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย การพัฒนาทักษะดิจิทัลของทั้งผู้เรียนและผู้สอน การรับมือกับความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และการรักษาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น (Warschauer & Matuchniak, 2010) ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีดิจิทัลก็เปิดโอกาสใหม่ๆ ในการเข้าถึงการศึกษา การสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ และการพัฒนาการวิจัยในระดับที่ไม่เคยมีมาก่อน (Garrison & Kanuka, 2004)

การศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในอนาคต ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและการรักษาคุณค่าดั้งเดิมของการศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น การพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

ในบทความนี้ จะนำเสนอภาพรวมของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล ความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้น กลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อรูปแบบการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล

ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ดังนี้

1) รูปแบบการเรียนการสอน เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม โดยเพิ่มความยืดหยุ่นและการเข้าถึงการศึกษา ผ่านรูปแบบการเรียนออนไลน์ การเรียนแบบผสมผสาน และการใช้สื่อดิจิทัลในห้องเรียน (Garrison & Kanuka, 2004) การเรียนรู้แบบเปิด (Open Learning) และหลักสูตรออนไลน์แบบเปิดที่รองรับผู้เรียนจำนวนมาก (MOOCs) ได้ขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น (Liyanagunawardena et al., 2013)

2) การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้สอน ผู้สอนต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Keengwe & Kidd, 2010)

3) การเรียนรู้แบบเชิงรุก เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ผ่านการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น การจำลองสถานการณ์ การเรียนรู้แบบโครงการ และการเรียนรู้แบบร่วมมือออนไลน์ (Means et al., 2009)

4) การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น ห้องสมุดดิจิทัล วารสารออนไลน์ และฐานข้อมูลวิชาการ ช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และการวิจัย (Ally & Prieto-Blázquez, 2014)

5) การประเมินผลการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลนำเสนอวิธีการประเมินผลแบบใหม่ เช่น การประเมินแบบอัตโนมัติ การวิเคราะห์การเรียนรู้ (Learning Analytics) และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (Gašević et al., 2015)

6) การพัฒนาทักษะดิจิทัล สถาบันอุดมศึกษาต้องเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงทักษะการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (van Laar et al., 2017)

7) การบริหารจัดการสถาบัน เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การจัดการข้อมูล และการให้บริการแก่นักศึกษาและบุคลากร (Dahlstrom et al., 2014)

8) การวิจัยและนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเปิดโอกาสใหม่ๆ ในการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม เช่น การใช้การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) ในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการร่วมมือวิจัยระหว่างสถาบันผ่านเครือข่ายดิจิทัล

9) ความท้าทายด้านความเท่าเทียม แม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะเพิ่มการเข้าถึงการศึกษา แต่ก็อาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ระหว่างผู้ที่มีและไม่มีทรัพยากรหรือทักษะดิจิทัล (Warschauer & Matuchniak, 2010)

สรุปได้ว่า ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาประกอบด้วย 1) รูปแบบการเรียนการสอน 2) การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้สอน 3) การเรียนรู้แบบเชิงรุก 4) การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ 5) การประเมินผลการเรียนรู้ 6) การพัฒนาทักษะดิจิทัล 7) การบริหารจัดการสถาบัน 8) การวิจัยและนวัตกรรม และ 9) ความท้าทายด้านความเท่าเทียม ซึ่งทุกข้อที่กล่าวมานี้เป็นผลกระทบที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เพราะฉะนั้นทางสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการจัดการปรับรูปแบบในด้านต่างๆ เพื่อรับมือกับการเข้ามาแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการพัฒนาทักษะของผู้สอนและผู้เรียน ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสม พร้อมทั้งลดช่องว่างในความไม่เท่าเทียมกันของการใช้ทรัพยากรดิจิทัล

ความท้าทายในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ซึ่งสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและหาแนวทางรับมือกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การปรับตัวด้านเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรและนักศึกษา (Becker et al., 2018)

2) การรักษาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบออนไลน์ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์หรือแบบผสมผสานสร้างความท้าทายในการรักษามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลและการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน (Garrison & Cleveland-Innes, 2005)

3) การปรับหลักสูตรให้ทันสมัย หลักสูตรการศึกษาต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นความท้าทายในการคาดการณ์ทักษะที่จำเป็นในอนาคต

4) การรับมือกับความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ความแตกต่างในการเข้าถึงเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลระหว่างนักศึกษาอาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สถาบันต้องหาวิธีลดช่องว่างนี้เพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมในการเรียนรู้ (Warschauer & Matuchniak, 2010)

5) การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ในยุคที่ข้อมูลมีมากมายและเข้าถึงได้ง่าย การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาเป็นความท้าทายสำคัญ เพื่อให้สามารถประมวลและใช้ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ (Trilling & Fadel, 2009)

6) การสร้างสมดุลระหว่างการศึกษาทั่วไปและการศึกษาเฉพาะทาง สถาบันอุดมศึกษาต้องหาสมดุลระหว่างการให้ความรู้พื้นฐานที่กว้างขวางและการเตรียมนักศึกษาสำหรับอาชีพเฉพาะทางในยุคดิจิทัล

7) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษานำมาซึ่งความท้าทายด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการรักษาความเป็นส่วนตัวของนักศึกษาและบุคลากร (Pardo & Siemens, 2014)

8) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับบทบาทเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลซึ่งเผชิญหน้าต่อความท้าทายหลายประการ ทางสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือ ต้องลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร ปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบโจทย์ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น เช่น การเรียนออนไลน์ และการเรียนแบบผสมผสาน เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน ติดตามแนวโน้มตลาดแรงงานและปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รับมือกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลและระบบออนไลน์ ลดช่องว่างดิจิทัลและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับทุกคน และพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีกลยุทธ์สำคัญดังนี้

1) การปรับหลักสูตรให้ทันสมัยสถาบันอุดมศึกษาควรออกแบบหลักสูตรที่บูรณาการความรู้ด้านดิจิทัลและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนแบบออนไลน์ (Online Learning) และการใช้สื่อมัลติมีเดียต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ (Garrison & Kanuka, 2004)

3) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การจัดหลักสูตรระยะสั้น การให้ประกาศนียบัตรย่อย (Micro-credentials) เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทักษะของผู้เรียนทุกช่วงวัย (Kato et al., 2020)

4) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรจัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Waycott et al., 2010)

5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐกิจ และอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

6) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ห้องเรียนอัจฉริยะ เพื่อรองรับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล (Selwyn, 2007)

7) การส่งเสริมนวัตกรรมและการวิจัย สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อค้นหาวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล (Tondeur et al., 2017)

8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยคำนึงถึงมาตรฐานการเรียนรู้แบบออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (Ossiannilsson et al., 2015)

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน สถาบันการศึกษาต้องมีการจัดการหลักสูตรที่บูรณาการความรู้ทางด้านดิจิทัลและทักษะต่าง ๆ ไปด้วยกัน เพื่อพร้อมที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมและตรงกับตลาดแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการศึกษาให้เหมาะสมกับทุกช่วงวัย การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรควรมีการจัดการอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา พร้อมทั้งการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยมีการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมนวัตกรรมและการวิจัยที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ

แนวทางในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีแนวทางในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วได้ดังนี้

1) การปรับปรุงแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน สถาบันอุดมศึกษาควรนำเสนอการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่รวมการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบดั้งเดิมกับการเรียนออนไลน์ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ (Garrison & Kanuka, 2004)

2) การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน หลักสูตรควรได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และการคิดเชิงวิพากษ์

3) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถาบันควรพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและการให้ประกาศนียบัตรย่อย (Micro-credentials) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Kato et al., 2020)

4) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนและผู้สอน จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น ทั้งสำหรับนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (van Laar et al., 2017)

5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล นำเทคโนโลยีการเรียนรู้แบบปรับเหมาะ (Adaptive Learning) และการวิเคราะห์การเรียนรู้ (Learning Analytics) มาใช้เพื่อปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน (Siemens & Long, 2011)

6) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Dahlstrom et al., 2014)

7) การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา สนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาวิธีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล (Tondeur et al., 2017)

8) การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม พัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล โดยคำนึงถึงมาตรฐานการเรียนรู้ออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล (Ossiannilsson et al., 2015)

10) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางดิจิทัล พัฒนากลยุทธ์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม (Warschauer & Matuchniak, 2010)

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีแนวทางในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วได้ดังนี้ 1) การปรับรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน 2) การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนและผู้สอน 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล 6) การสร้างสภาพแวดล้อมและการเรียนรู้ดิจิทัล 7) การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในยุคดิจิทัล และ 10) การส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางดิจิทัล จากแนวทางที่กล่าวมานี้ ทางสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำมาบูรณาการการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ทันสมัย สำหรับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล



ภาพที่ 1 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัล

สรุป

สรุปผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและท้าทาย ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวและนวัตกรรมในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน สถาบันอุดมศึกษาต้องบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ผสมผสานการเรียนในห้องเรียนกับการเรียนออนไลน์ ทั้งนี้ยังมีการนำเสนอหลักสูตรออนไลน์แบบเปิดสำหรับมวลชน (MOOCs) เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบจัดการการเรียนรู้ (Learning Management Systems) เครื่องมือการเรียนรู้แบบปรับ

เหมาะ (Adaptive Learning Tools) และการวิเคราะห์การเรียนรู้ (Learning Analytics) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน (2) การพัฒนาทักษะดิจิทัล การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรวมถึงการรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) การคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) และการวิเคราะห์ข้อมูล และต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและวิธีการสอนแบบใหม่ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) การปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรต้องได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน (4) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันต้องลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ห้องเรียนอัจฉริยะ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (5) การประกันคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล โดยคำนึงถึงมาตรฐานการเรียนรู้ออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล และ (6) การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม สถาบันอุดมศึกษาต้องส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อค้นหาวិธีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

นอกจากนั้นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐกิจ และอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล และ การจัดการความท้าทายด้านความเท่าเทียมทางดิจิทัล สถาบันต้องพัฒนากลยุทธ์ในการลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

Ally, M., & Prieto-Blzquez, J. (2014). What is the future of mobile learning in education?. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 11(1), 142-151.

- Becker, S. A., Brown, M., Dahlstrom, E., Davis, A., DePaul, K., Diaz, V., & Pomerantz, J. (2018). NMC horizon report: 2018 higher education edition. Louisville, CO: Educause.
- Dahlstrom, E., Brooks, D. C., & Bichsel, J. (2014). The current ecosystem of learning management systems in higher education: Student, faculty, and IT perspectives
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The internet and higher education*, 7(2), 95-105.
- Garrison, D. R., & Cleveland-Innes, M. (2005). Facilitating cognitive presence in online learning: Interaction is not enough. *The American journal of distance education*, 19(3), 133-148.
- Gašević, D., Dawson, S., & Siemens, G. (2015). Let's not forget: Learning analytics are about learning. *TechTrends*, 59, 64-71.
- Kato, S., Galán-Muros, V., & Weko, T. (2020). The emergence of alternative credentials.
- Keengwe, J., & Kidd, T. T. (2010). Towards best practices in online learning and teaching in higher education. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, 6(2), 533-541.
- Liyanagunawardena, T. R., Adams, A. A., & Williams, S. A. (2013). MOOCs: A systematic study of the published literature 2008-2012. *International review of research in open and distributed learning*, 14(3), 202-227.
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones, K. (2009). Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies.
- Ossiannilsson, E., Williams, K., Camilleri, A. F., & Brown, M. (2015). Quality models in online and open education around the globe. State of the art and recommendations. Oslo: International Council for Open and Distance Education.

- Pardo, A., & Siemens, G. (2014). Ethical and privacy principles for learning analytics. *British journal of educational technology*, 45(3), 438-450.
- Siemens, G., & Long, P. (2011). Penetrating the fog: Analytics in learning and education. *EDUCAUSE review*, 46(5), 30.
- Selwyn, N. (2007). The use of computer technology in university teaching and learning: a critical perspective. *Journal of computer assisted learning*, 23(2), 83-94.
- Tondeur, J., Van Braak, J., Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. (2017). Understanding the relationship between teachers' pedagogical beliefs and technology use in education: A systematic review of qualitative evidence. *Educational technology research and development*, 65, 555-575.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley & Sons.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588.
- Warschauer, M., & Matuchniak, T. (2010). New technology and digital worlds: Analyzing evidence of equity in access, use, and outcomes. *Review of research in education*, 34(1), 179-225.
- Waycott, J., Bennett, S., Kennedy, G., Dalgarno, B., & Gray, K. (2010). Digital divides? Student and staff perceptions of information and communication technologies. *Computers & education*, 54(4), 1202-1211.

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*

THE EMPOWERMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS FOR THE DIGITAL AGE

ธัญญภัทร์ วีรลักขมีภรณ์¹, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์² และ ทนง ทองภูเษฐ์³

Thanyaphat Weeraksameephon¹, Jirarak Surunkapiprat² and Thanong Thongphubate³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: suebsiri.sup@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพัฒนา 5 ประเด็น ได้แก่ (1) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (2) วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม (3) โครงสร้างข้อมูลและข่าวสาร (4) กลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ (5) การประชุมเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

สรุปผลการศึกษาได้ว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยี รู้เท่าทันโลกไซเบอร์ ความปลอดภัยในเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, ทักษะดิจิทัล

* Received 14 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 27 October 2024

Abstract

In the contemporary digital age, cultivating school administrators presents a formidable challenge due to the rapid evolution of technology. Consequently, it is imperative for educational institution administrators to cultivate the requisite skills and competencies to effectively guide their organizations through these changes. This article endeavors to outline guidelines for the development of school administrators in the digital era.

The study revealed that administrators in educational institutions during the digital era must prioritize the following five areas: 1. Proficiency in digital technology skills. 2. Cultivating an organizational culture that fosters innovation. 3. Establishing effective structures for information and communication. 4. Developing strategies for training educational institution administrators in the digital era. 5. Facilitating networking and collaboration with various sectors.

According to this study, it is imperative for school administrators in the digital era to possess a comprehensive understanding of technology. Educational administrators must cultivate knowledge about the cyber world, technology safety, and develop essential skills required in the digital age.

Keyword : The Development of School Administrators, Digital Era, Digital Skills

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและลึกซึ้งจนส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมรวมถึงการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้จึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่

เพียงพอ รวมถึงมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนี้ทำให้เกิดการทบทวนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ที่ไม่เพียงแต่ต้องนำพาคณะครูและบุคลากรการศึกษาไปสู่การพัฒนาที่เน้นผลสัมฤทธิ์ แต่ยังต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการเทคโนโลยีและข้อมูล รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบดิจิทัล จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ (Leithwood & Jantzi, 2006; Hallinger & Heck, 1998)

นอกจากนี้ การเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้รูปแบบการเรียนการสอนมีการปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้สื่อดิจิทัลมากขึ้น ทั้งนี้ การบริหารจัดการสถาบันการศึกษาจึงไม่สามารถยึดติดกับวิธีการแบบเดิม ๆ อีกต่อไป ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทุกด้าน ตั้งแต่การวางแผน การติดตามและประเมินผล รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ การวิจัยของ UNESCO (2020) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนของตนให้เข้ากับความต้องการของโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องเน้นไปที่การสร้างความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

1. ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับเทคโนโลยีและรู้วิธีใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน

2. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรมต่างๆ เช่น ระบบจัดการการศึกษาออนไลน์ (Learning Management Systems: LMS) ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนและประเมินผลการเรียน เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการและการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น

3. การจัดการนวัตกรรมการเรียนรู้ (Innovative Learning Management) ในยุคดิจิทัล การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการศึกษาที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนานักเรียน เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลใหญ่ (Big Data) ในการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อออกแบบการสอนที่เหมาะสม

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรที่จะต้องมียุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ด้วยในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะความเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี สร้างวัฒนธรรมสังคมดิจิทัลให้กับคณะครูและนักเรียน เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานภายในโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารในยุคดิจิทัล

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล แนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารประกอบด้วย

1. การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ยังควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐควรมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนด้านเครื่องมือเทคโนโลยี และการให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการศึกษา

แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารนั้นการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมเป็นประจำเป็นสิ่งที่จะต้องทำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่จะสามารถสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ ยิ่งในปัจจุบันภาครัฐกำลังขับเคลื่อนให้ประเทศเป็นสังคมดิจิทัลแล้ว ถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

กลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

1) การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy) หนึ่งในทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัลคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดการระบบข้อมูลนักเรียน การประเมินผล การติดต่อสื่อสารระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง การสร้างความเข้าใจและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ICT สำหรับผู้บริหารนั้นควรมีการอบรมในรูปแบบที่ยืดหยุ่น อาทิ การอบรมผ่านออนไลน์ การใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2) การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) การสร้างเครือข่ายผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากกันและกัน และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง การจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้หรือเครือข่ายผู้บริหารช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง ในยุคดิจิทัล เครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น การสร้างกลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้เสมือนจริงเป็นช่องทางที่สะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้โดยไม่ต้องเข้าร่วมการอบรมแบบเผชิญหน้า

3) การบริหารจัดการข้อมูลเชิงกลยุทธ์ (Data-Driven Decision Making) การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Decision Making: DDDM) เป็นกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารยุคดิจิทัล เนื่องจากการจัดการข้อมูลในสถานศึกษามีความซับซ้อนและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาแผนงานและการประเมินผล ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์

การใช้ระบบสารสนเทศการจัดการ (Management Information Systems: MIS) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในสถานศึกษา

4) การเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องเน้นที่การสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารที่สามารถคิดนอกกรอบและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสรรค์จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ การส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

5) การพัฒนาแนวคิดการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น (Agile Management) ในยุคดิจิทัลความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยีและความต้องการของนักเรียนและครู การพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาผู้บริหารด้วยแนวคิด Agile Management ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำความคิดเชิงทดลองและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาใช้ในกระบวนการบริหาร ทำให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานั้น อันดับแรกที่ต้องเร่งพัฒนาคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานภายในสถานศึกษา ในปัจจุบันที่โลกหมุนไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่ทันต่อยุคดิจิทัล มีทักษะความเป็นผู้นำทางด้านดิจิทัล สร้างเครือข่ายดิจิทัล และการนำ

แนวคิดใหม่ ๆ มาช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล

1) การตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับรู้และใช้สื่อในการสื่อสารกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง การตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การรู้เท่าทันสื่อจึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบแหล่งข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับก่อนที่จะตัดสินใจ (Livingstone, 2004)

2) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงจากสื่อสิ่งพิมพ์สู่สื่อดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจในเครื่องมือและสื่อเหล่านี้ ไม่เพียงแค่ว่าเพื่อการใช้งานในชีวิตประจำวัน แต่ยังต้องสามารถนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้

3) การพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เท่าทันสื่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดเพียงการบริหารภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ของครูและนักเรียนให้รู้เท่าทันสื่อ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงให้การสนับสนุนและแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา (Hobbs, 2010)

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้เท่าทันสื่อดิจิทัลนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างรวดเร็วเพียงปลายนิ้วมือนั้น ความปลอดภัยทางด้านดิจิทัลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึง ควรพัฒนาครูกับนักเรียนให้รู้เท่าทันสื่อด้วยเช่นเดียวกัน

สรุป

สรุปผลการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของระบบการศึกษาในอนาคต ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก ผู้บริหารต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาการเรียนรู้ รวมถึงการเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย การฝึกอบรมและการสนับสนุนที่เหมาะสมจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้พร้อมสำหรับยุคดิจิทัล (2) ที่สำคัญวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ใช่แค่การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างทักษะด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และนวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล (3) โครงสร้างข้อมูลและข่าวสาร การเท่าทันสื่อในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคสมัยที่ข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสื่ออย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญยังต้องสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อให้กับบุคลากรและนักเรียนได้อย่างเหมาะสม (4) กลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่นำเสนอในบทความนี้เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน และ (5) การประชุมเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเน้นที่การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำที่มีทักษะทางเทคโนโลยี และการ

ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประสบความสำเร็จ และมีความยั่งยืน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการ จัดการการเรียนการสอน การบริหารจัดการ รวมถึงการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงต้องมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ หลายด้าน เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (Management Information System) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการประชุม หรือการเรียนการสอนแบบทางไกล การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหาร ลดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการ และช่วยให้การตัดสินใจมีความ แม่นยำมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น การมีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์และการจัดการ ความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพื่อปกป้องข้อมูลที่ สำคัญของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาญณรงค์ บุญหนุน. (2563). การศึกษากับความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหาร การศึกษา, 32(1), 15–28.
- ศิริลักษณ์ โชควิวัฒน์. (2562). การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารเทคโนโลยี การศึกษา, 27(2), 95-108.
- สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย. (2565). เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ สถานศึกษา. เชียงใหม่: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- Fullan, M. (2020). Leading in a Culture of Change. Jossey-Bass.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980–1995. School Effectiveness and School Improvement, 9(2), 157–191.

- Hamilton, L. S., & Stecher, B. M. (2016). Using Data to Improve School Effectiveness. Rand Corporation.
- Highsmith, J. (2009). Agile Project Management: Creating Innovative Products. Addison-Wesley Professional.
- Hobbs, R. (2010). Digital and media literacy: A plan of action. The Aspen Institute.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Robinson, V. M. J. (2011). Student-Centered Leadership. Jossey-Bass.
- UNESCO. (2020). Embracing a culture of lifelong learning: Contribution to the Futures of Education initiative. UNESCO Publishing.
- Wagner, T. (2018). The Global Achievement Gap: Why Even Our Best Schools Don't Teach the New Survival Skills Our Children Need—and What We Can Do About It. Basic Books.
- Zhao, Y. (2019). Teaching in the Digital Age: How Educators Use Technology to Improve Learning Outcomes. Routledge.

แนวทางการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดใน จังหวัดเพชรบุรี: การวิเคราะห์เชิงนโยบายและการปฏิบัติการ*

APPROACH OF PREVENTING AND LAW ENFORCEMENT OF DRUGS AND NARCOTICS WIDESPREAD IN PHETCHABURI DISTRICT; PUBLIC POLICY AND OPERATION ANALYSIS

ไพโรจน์ เจริญยิ่ง¹, วรสิทธิ์ เจริญพุด² และ ไกร บุญบันดาล³

Paired Jaroenying¹, Vorsit Charoenputh² and Krai Boonbandarn³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: paired.jar@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีความประสงค์จะวิพากษ์แนวทางการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรี จากการวิเคราะห์นโยบายและการปฏิบัติการของรัฐบาลนับเนื่องจากรัฐบาลของ ดร.ทักษิณ ชินวัตร จนถึงรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จากการกำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติการประเมินผลนโยบายรวมถึงการปฏิบัติการในสามนโยบายหลักนโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด นโยบายการปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดและนโยบายบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด ของจังหวัดเพชรบุรี แนวทางการจัดการการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่เหมาะสมประกอบด้วย มาตรการการสร้างสถาบันที่ควบคุมกำกับการใช้สารเสพติดและทีมงานที่เพียงพอให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติและงบประมาณทั่วประเทศ พร้อมกับมีงานวิจัยและหน่วยงานวิจัยด้านยาเสพติดในทุกด้านที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญที่สุดการบังคับใช้กฎหมายที่เที่ยงธรรมและเสมอภาค โดยทำการควบคุมและนำเสนอผลร้ายของยาเสพติดอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง ทำการควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดด้วยการยกระดับการแก้ปัญหาความยากจน ทำลายแหล่งผลิตสารเสพติดภายในจังหวัดเพชรบุรีให้หมดสิ้น และทำการยึดทรัพย์ของผู้ผลิตยาเสพติดและผู้จำหน่ายมาเป็นสมบัติของแผ่นดินและรณรงค์การต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด

* Received 14 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 27 October 2024

ติดยาต่อเนื่องจากนโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของจังหวัด จัดการให้ความรู้ต่อเยาวชน ในการป้องกันภัยจากสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสื่อในการชี้แนะให้ต่อต้านภัยจากสารเสพติดในเชิงบูรณาการทำการปรับปรุงเทคโนโลยีในการควบคุมยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : การป้องกันปราบปราม, การแพร่ระบาดของยาเสพติด, การวิเคราะห์นโยบายและ การปฏิบัติการ จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

This article aims to criticize the approach to prevent and suppress the spread of drugs in Phetchaburi Province from the analysis of government policies and operations since the government of Dr. Thaksin Shinawatra to the government of General Prayut Chan-o-cha from policy formulation, policy implementation, policy evaluation, and the implementation of the three main policies: the policy to prevent the spread of drugs, the policy to suppress the spread of drugs, and the policy to treat drug addicts in Phetchaburi Province. The appropriate approach to managing the spread of drugs consists of measures to establish institutions to control and supervise drug use and a sufficient team appropriate to the number of practitioners and budget nationwide, along with research and drug research units in all related areas, and most importantly, fair and equal law enforcement by controlling and presenting the harmful effects of drugs creatively and continuously. Controlling the spread of drugs by raising the level of poverty alleviation, destroying sources of drug production in Phetchaburi Province, and seizing the assets of drug manufacturers and distributors as state property, and campaigning against the spread of drugs continuously from the province's prevention policy. Provide knowledge to youth on how to prevent dangers from drugs continuously. Provide media to guide the integrated fight against drug threats. Improve drug control technology regularly.

Keywords: Prevention and suppression, Drug prevalence, Policy analysis and operations, Phetchaburi Province

บทนำ

ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหารากฐานของปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคมและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดตามมาของทุกประเทศ แนวทางแก้ไขปัญหายาเสพติดรัฐบาลจะเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ จากการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการแก้ไขปัญหายาเสพติดและมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐบาลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติ

เนื่องจากระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยได้กำหนดส่วนราชการในการบริหารประเทศประกอบด้วย ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางที่มีคณะรัฐมนตรีและกระทรวงต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบในการกิจการจัดการสาธารณะ ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่เป็นเสมือนตัวแทนของการบริหารราชการส่วนกลางประกอบด้วย จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ที่เน้นทางการปกครองเป็นหลัก ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่รัฐกระจายอำนาจการจัดการสาธารณะให้กับหน่วยงานที่ประชาชนสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยตรงเพื่อสนองภารกิจสาธารณะในท้องถิ่นที่เน้นการให้บริการสาธารณะเป็นหลัก จังหวัดเพชรบุรีจึงมีนโยบายการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่สนองต่อนโยบายของรัฐบาล

จังหวัดเพชรบุรีเป็นจังหวัดในภาคกลางตอนล่างของประเทศไทยมีแนวเขตแดนทางภูมิศาสตร์ติดต่อกับประเทศเมียนมาร์และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่เป็นเส้นทางเชื่อมต่อลงสู่ภาคใต้ของประเทศไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย มีสถานะเศรษฐกิจในระดับปานกลางจัดเป็นเมืองรองจากจังหวัดที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยว สภาวะทางสังคมที่ดีเนื่องจากเป็นเมืองที่มีแหล่งศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่งดงาม ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก และมีศรัทธาในพระพุทธศาสนาที่มั่นคง

ภาพรวมของการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรีพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อำเภอชะอำ และอำเภอยาง่าง มีการแพร่ระบาดในระดับมาก ขณะที่อำเภอเมือง/อำเภอเขาย้อย/อำเภอหนองหญ้าปล้อง/อำเภอบ้านลาด/อำเภอแก่งกระจาน มีการแพร่ระบาดระดับปานกลาง ส่วนที่มีปัญหาน้อยได้แก่ อำเภอบ้านแหลม/อำเภอเมืองเพชรบุรี (รายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้

ประสานงานจังหวัดเพชรบุรี สำนักงาน ปปส. ภาค 7 ตามแผนประชารัฐร่วมใจสร้างหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคงปลอดภัยยาเสพติด, 2566) สำหรับด้านผู้ค้ายาเสพติดส่วนใหญ่เป็นผู้ค้ารายย่อย ที่ทางจังหวัดร่วมกับอำเภอท่าทาง จัดการกำหนดโครงการหนึ่งตำบลจัดการปราบปรามผู้ค้ารายย่อยในตำบล โดยระดมทุกภาคส่วนของตำบลหมู่บ้านร่วมใจจัดผู้ค้ารายย่อยในพื้นที่

ปัญหาหลักด้านยาเสพติดของจังหวัดเพชรบุรีได้แก่ ลำเลียงยาเสพติดจะใช้เส้นทางรถยนต์ผ่านถนนพระราม2 และถนนเพชรเกษมผ่านไปยังภาคใต้โดยรูปแบบที่หลากหลาย เช่น มีรถตรวจการณ์/รถคุ้มกันตลอดเส้นทาง มีการซุกซ่อนในรถบรรทุกที่ดัดแปลง/การซุกซ่อนในรถทัวร์ และลำเลียงไปกับขบวนรถไฟ และการขนส่งทางทะเลที่อำเภอบ้านแหลมและการใช้พื้นที่ในจังหวัดเพชรบุรีในการพักยาเพื่อรอการลำเลียงสู่ภาคใต้ส่งออกผ่านประเทศเพื่อนบ้าน ไปสู่ทวีปยุโรปหรือสหรัฐอเมริกา

แนวทางการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรี ด้านนโยบายและด้านการปฏิบัติการ

ด้านนโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลต่อทางการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรี

กรณีของประเทศไทย การแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมายาวนาน นับเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลในอดีตจัดการปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ด้วยการเน้นการปราบปรามเป็นหลักขณะที่รัฐบาลของ ดร.ทักษิณ ชินวัตร ที่ริเริ่มยกระดับปัญหา ยาเสพติดขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ และกำหนดยุทธศาสตร์แห่งชาติ และกำหนดนโยบายการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างครอบคลุมเพื่อแก้ปัญหา ยาเสพติด โดยกำหนดนโยบายในสามนโยบายหลักประกอบด้วย นโยบายการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด จากการให้ความรู้ความเข้าใจในพิษภัยของยาเสพติดให้กับเยาวชน และสร้างความเข้มแข็งในครอบครัว ขณะที่นโยบายด้านการปราบปรามที่เน้นการบังคับใช้กฎหมายอย่างเต็มรูปแบบ กำหนดโทษเฉพาะผู้ผลิตและผู้ค้า ผู้ผลิต ผู้ค้า ยาเสพติด และทำการประเมินผลเชิงปริมาณอย่างเข้มงวด ขณะที่มีการกำหนดนโยบายด้านการบำบัดรักษาเพื่อแบ่งแยกผู้เสพยาเสพติดออกจากกลุ่มผู้ค้ายาเสพติดเพื่อฟื้นฟูผู้เสพยาเสพติดเพื่อนำกลับเข้าสู่สังคม นโยบายได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพแต่ในทางกลับกันผลของการที่รัฐบาลของ ดร.ทักษิณ

ชินวัตร นำนโยบายการปราบปรามส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตกว่า 2,500 ศพ ระหว่างปี 2546-2547 และกลายเป็นประเด็นอื้อฉาวด้านสิทธิมนุษยชนในระดับโลก

รัฐบาลต่อมาได้ดำเนินนโยบายในลักษณะเดียวกับรัฐบาลของ ดร.ทักษิณ ชินวัตร เพียงแต่ดำเนินนโยบายการปราบปรามเน้นเน้นปฏิบัติการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดแต่การดำเนินการจับกุมหรือกล่าวหา ต้องเป็นไปตามหลักยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่วนนโยบายด้านการป้องกันการแพร่ระบาดและการบำบัดรักษายังคงใช้กรอบนโยบายของรัฐบาล ดร.ทักษิณ ชินวัตร ขณะที่รัฐบาลต่อมายังคงมุ่งเน้นการแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดด้วยการกำหนดนโยบายในลักษณะให้ความรู้ความเข้าใจกับกลุ่มเยาวชนและกลุ่มเปราะบาง ในลักษณะของการเน้นที่การป้องกันมากกว่าปราบปรามอย่างรุนแรงและเนื่องจากผลความแปรปรวนทางการเมืองของประเทศไทยในทศวรรษต นโยบายด้านการป้องกันการแพร่ระบาดที่มีประสิทธิผลที่สุด ได้แก่ โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) เป็นหนึ่งโดยไม่พึ่งยาเสพติดในพระอุปถัมภ์ของทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาที่ดำเนินมาจนถึงปัจจุบัน แม้แต่โครงการคุรแดร์ที่ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลที่ลัดเปลี่ยนการเข้ามาบริหารประเทศในช่วงเวลาที่จำกัดส่งผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่ไม่สืบเนื่อง เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ปัญหายาเสพติดของประเทศไทยไม่ลดน้อยลง และในช่วงระยะเวลาดำรงตำแหน่งของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการจัดการปัญหายาเสพติดสอดคล้องกับการจัดการปัญหายาเสพติดในระดับนานาชาติ ที่ได้มีการนำเสนอแนวทางการจัดการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ (UNGASS 2016) ดัชนียาเสพติดโลก (The Global Drug Policy Index) และวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) โดยสรุปสาระสำคัญสำหรับกรณีการจัดการปัญหายาเสพติดที่ดำเนินการจากการใช้ระบบสาธารณสุขนำทางในการแก้ปัญหา ลดอุปสงค์โดยการให้ความสำคัญกับสุขภาพ สิทธิมนุษยชนและความปลอดภัย เสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันและการบำบัดรักษาที่ได้มาตรฐานครอบคลุมเพียงพอ รวมถึงการกำหนดนโยบาย/ปรับปรุงกฎหมายให้สามารถเข้าถึง สารเสพติด เพื่อใช้ประโยชน์ในทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์และการใช้แนวทางการลดอันตรายจากสารเสพติด (Harm Reduction) ดำเนินกระบวนการยุติธรรมบนฐานแนวคิดสิทธิมนุษยชน โดยการปรับนโยบายทางอาญาแบบอ่อนตัวกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมตามสัดส่วนความผิด พัฒนามาตรการทางเลือกแทน การลงโทษทางอาญาและไม่มีการตอบสนองที่รุนแรงเกินจำเป็นฟื้นฟูคนมนุษย์ลดการตีตราทางสังคม ส่งเสริม

การพัฒนาทางเลือกในการจัดการปัญหายาเสพติดรูปแบบใหม่ที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ยุติแนวคิด “ยาเสพติดเป็นอาชญากรรม” มุ่งเน้นการฟื้นฟูทรัพยากรมนุษย์ให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อลดผลกระทบการทำผิดซ้ำมุ่งปราบปรามทำลายเครือข่ายรายสำคัญ ลดอุปทานโดยเน้นการปราบปรามทำลายโครงสร้างการค้ายาเสพติดและองค์กรอาชญากรรมรายสำคัญ รวมทั้งเฝ้าระวังการค้าและการเสพยาเสพติดในรูปแบบใหม่กำลังแพร่ระบาดและมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศในทุกมิติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบร่วมกันคำนึงถึงการบูรณาการในทุกระดับความร่วมมือ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่สนับสนุนการจัดการปัญหาเสพติด (แผนปฏิบัติการภายใต้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

จังหวัดเพชรบุรีได้มีแนวทางการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่รับมอบหมายมา จากรัฐบาล ประกอบด้วย ประการที่ 1 : นำเอาทิศทางของโลก ข้อเสนอจาก UNGASS 2016 (การประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษว่าด้วยปัญหายาเสพติดโลก ค.ศ. 2016) มาเป็นทิศทางในการกำหนดนโยบายของประเทศและจังหวัด ประการที่ 2 : การจัดความสมดุลที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหามุ่งเน้นหนักในมาตรการใดมาตรการหนึ่ง ประการที่ 3 : การแก้ไขปัญหผู้เสพยาใช้แนวทางสาธารณสุขเป็นหลักนำแทนแนวทางบังคับใช้กฎหมาย ประการที่ 4 : การปรับและพัฒนากฎหมายแก้ปัญหัตวคนและแก้ปัญหัตวยา ประการที่ 5 : การจำแนกผู้เข้าไปเกี่ยวข้องระหว่างผู้ค้าและผู้เสพให้ชัดเจน ผู้เสพคือผู้ป่วย ผู้สมัครใจบำบัด ไม่เสียประวัติ ไม่มีความผิดผู้ค้าผู้ผลิตต้องถูกลงโทษ ไม่อนุญาตให้เสพยาอย่างเสรียาเสพติดยังเป็นสิ่งผิดกฎหมาย

จังหวัดเพชรบุรีจึงกำหนดนโยบายออกเป็น 3 แนวทางหลัก ประกอบด้วย นโยบายด้านการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด นโยบายการปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด และนโยบายการบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด มีหน่วยงานของจังหวัดเพชรบุรีที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย หน่วยงานการศึกษาและสาธารณสุขรับผิดชอบโครงการที่แปลงความเป็นนามธรรมของนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โครงการหลักประกอบด้วย โครงการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) เป็นหนึ่งโดยไม่พึ่งยาเสพติดที่จังหวัดดำเนินการมาเป็นเวลา 19 ปี สามารถสร้างแนวร่วมกระจายลงไปในทุกภาคส่วนจนได้รับรางวัลระดับดีเด่นระดับประเทศ โครงการคุรค์และโครงการหนึ่งหมู่บ้านหนึ่งสถานีตำรวจเป็นโครงการนโนบายการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด สำหรับนโยบายการปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ติด หน่วยงานด้านปราบปรามที่รับผิดชอบประกอบด้วย กองบังคับการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี หน่วยงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดเพชรบุรี หน่วยงานปกครองจังหวัดเพชรบุรี และมณฑลทหารบกที่ 15 และนโยบายการบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด มีหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล 8 แห่ง และสถาบันธัญญลักษณ์ หน่วยรบพิเศษค่ายแก่งกระจาน กองทัพบกเป็นนโยบายที่มีการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่จังหวัดเพชรบุรีให้ความสำคัญปัญหาเสพติดมุ่งมั่นป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาสังคมทุกด้าน ซึ่งที่ผ่านมาเฝ้าระวังทั้งการบูรณาการฝ่ายทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครองที่จะจัดปัญหาเสพติดขับเคลื่อนทั้งการตรวจการตั้งด่าน การจับกุมผู้ค้ายาเสพติด การนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อสานมาตรการความห่วงใย ของรัฐบาลและศักยภาพในการเข้าถึงและความสะดวกในการรับบริการของผู้ติดยาเสพติดหรือผู้ผ่านการบำบัดรักษาจึงเตรียมการจัดตั้ง “ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม” ซึ่งจะเป็นสถานที่ทำการฟื้นฟูสภาพทางสังคมแก่ผู้ติดยาเสพติดหรือผู้ผ่านการบำบัดรักษารวมทั้ง “การสนับสนุนช่วยเหลือและสงเคราะห์” ทั้งให้คำแนะนำ ปกป้อง ให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม ทั้งให้ได้มีที่อยู่อาศัยเป็นการชั่วคราวช่วยเหลือเกี่ยวกับอาชีพ การศึกษา เงินทุนสงเคราะห์ สิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับผู้ติดยาเสพติดหรือผู้ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบำบัดรักษาและติดตามดูแลช่วยเหลือ

ด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดว่า ได้แยกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ติดจะให้การรักษาตามระบบผู้ป่วยในที่สถานพยาบาล หรือสถานฟื้นฟูกลุ่มผู้เสพยาให้การรักษาแบบผู้ป่วยนอกที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนกลุ่มผู้ใช้ยาเสพติดให้มีการบำบัดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งขณะนี้จังหวัดเพชรบุรีได้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนวจคัดกรองให้ครอบคลุมทุกตำบลที่จะให้การบำบัดฟื้นฟูโดยชุมชน สำหรับผู้ที่ขอรับการบำบัดติดต่อได้ที่ 1567 หรือ 191 เพื่อให้การดูแลผู้เกี่ยวข้องยาเสพติดไม่ให้วนกลับมาเสพยาซ้ำ เน้นหนักการป้องกันและการบำบัดรักษาที่เป็นเชิงละมุนละม่อม โดยที่มุ่งเร่งรัดสนับสนุนและร่วมบูรณาการการดำเนินงานกับหน่วยงานในพื้นที่ CBTx (Community based treatment and rehabilitation) สร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวชุมชน สังคมดูแลผู้ติดยาเสพติดดำเนินการแล้ว 659 ชุมชน และจัดตั้งกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดในโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 775 แห่ง โรงพยาบาลทุกแห่งของจังหวัดเพชรบุรีได้รับ Hospital Accreditation เป็นหลักประกันคุณภาพในการรักษาพยาบาลพร้อมทั้งมีการติดตั้งระบบ Telemedicine ลงสู่โรงพยาบาลส่วนตำบลทำการจัดตั้ง “ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม มีการสนับสนุนช่วยเหลือและสงเคราะห์ทั้งให้คำแนะนำ ปกป้อง ให้ความ

ช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม ทั้งให้ได้มีที่อยู่อาศัยเป็นการชั่วคราวช่วยเหลือเกี่ยวกับอาชีพ การศึกษา เงินทุนสงเคราะห์ สิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างหรือ สถานประกอบการรับผู้ติดยาเสพติดหรือ ผู้ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานให้ครอบครัวและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบำบัดรักษาและติดตามดูแลช่วยเหลือ ปัญหาหลักได้แก่การที่ ญาติไม่ยอมรับผู้ผ่านการบำบัดกลับสู่สังคมและปริมาณสถานบำบัดเพิ่มเติม นอกจากนั้นยังม ีการบูรณาการการดำเนินงานโครงการชุมชนบำบัดอย่างยั่งยืนในพื้นที่แพร่ระบาดของยาเสพติด ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลร่วมกับตำรวจจังหวัดภูธรเพชรบุรี สามารถนำผู้เสพยาเสพติด ในพื้นที่อำเภอบ้านลาด 36 รายเข้ารับการบำบัดรักษา (29พค2567)

การวิเคราะห์เชิงนโยบายและการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์เชิงนโยบาย เนื่องจากระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย ได้กำหนด ส่วนราชการในการบริหารประเทศออกเป็น ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย คณะรัฐมนตรีและกระทรวง ต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบในการกิจการจัดการ สาธารณะ ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่เป็นเสมือนตัวแทนของการบริหารราชการ ส่วนกลางประกอบด้วย จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ที่เน้นทางการปกครองเป็นหลัก ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รัฐกระจายอำนาจการจัดการสาธารณะ ให้กับหน่วยงานที่ประชาชนสามารถ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยตรงเพื่อสนองภารกิจ สาธารณะในท้องถิ่นที่เน้นการให้บริการสาธารณะเป็นหลัก จังหวัดเพชรบุรีจึงต้องมีนโยบาย การป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลของประเทศไทย ในสองทศวรรษที่ผ่านมากำหนดนโยบายในลักษณะคล้ายคลึงกับ รัฐบาลของ ดร.ทักษิณ ชินวัตร ที่ที่ผลงานการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด อย่างมีผลงานในเชิงประจักษ์มากที่สุดทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยที่ขณะดำรงตำแหน่งมีผลงานใน ปีงบประมาณที่ 2545-2548 จับกุมดำเนินคดีได้ 403,6346 คน คดีและผู้ต้องหา 396,824 คน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด 2549) ในเชิงลบ มีผู้เสียชีวิตจากการ ปราบปรามในลักษณะการทำสงครามกับยาเสพติดทั้งสิ้นวิสามัญฆาตกรรมคนร้าย 37 ศพ เสียชีวิต ด้วยสาเหตุอื่นหรือฆ่าตัดตอน จำนวน 1,612 ราย ผลกระทบที่เกิดขึ้นทางด้านกฎหมายและการ คืบครองสิทธิมนุษยชน ไม่เป็นที่ยอมรับจากนานาชาติจน รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

ทำการปรับเปลี่ยนนโยบายให้เหมาะสม จนสามารถสร้างความประทับใจให้กับประชาชนในการจัดการปัญหายาเสพติด (นำพล สุวรรณภาศ, 2557) และรัฐบาลเข้าแทรกแซงการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการแต่งตั้งผู้บริหารและการประเมินผลเชิงปริมาณอย่างเข้มงวด

รัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เมื่อเข้ารับตำแหน่งได้เผชิญกับปัญหาวิกฤตความขัดแย้งทางการเมืองและวิกฤตเศรษฐกิจ จึงทำให้นโยบายปราบปรามยาเสพติดไม่ได้ถูกเน้นให้เป็นเครื่องมือในการสร้างความชอบธรรมในการปกครองบริหาร พรรคประชาธิปัตย์ภายใต้การนำของ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ จึงมุ่งเน้นไปที่นโยบายด้านอื่น ๆ แทน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำ และกำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างความพึงพอใจจากประชาชนไปที่นโยบายการศึกษาและเศรษฐกิจเป็นหลัก ดังนั้นนโยบายปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาลอภิสิทธิ์จึงไม่ได้เข้าไปสร้างแรงกดดันนโยบายต่อข้าราชการมากนัก และไม่ได้เข้าไปแทรกแซงการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังกรณีการแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ

รูปแบบนโยบายปราบปรามยาเสพติดภายใต้รัฐบาลอภิสิทธิ์มีลักษณะความสัมพันธ์ของการเมืองและการบริหารที่แยกออกจากกัน เน้นการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ แก้ไขปัญหาเสพติดของรัฐบาลอภิสิทธิ์เป็นไปในเชิงการป้องกัน นำการปราบปราม ภายใต้ยุทธศาสตร์ “5 รั้วป้องกัน” และไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณมาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของ นโยบายการป้องกันปราบปรามยาเสพติด (นริศรา จริยะพันธุ์และคณะ, 2565)

รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนเมื่อเข้ารับหน้าที่ระดับของปัญหาวิกฤติทางการเมืองและเศรษฐกิจบรรเทาเบาบางลง การปราบปรามยาเสพติดจึงถูกจัดวางความสำคัญไว้เป็นนโยบายลำดับต้นเป็นวาระแห่งชาติ มีสาระสำคัญด้วยการยึดหลักนิติธรรมในการปราบปรามลงโทษผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้มีอิทธิพล และผู้ประพฤติดิบชอบ จากการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยึดหลักผู้เสพคือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการบำบัดรักษาให้กลับมาเป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งมีกลไกติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบดำเนินการอย่างจริงจังในการป้องกันปัญหาด้วยการแสวงหาความร่วมมือเชิงรุกกับต่างประเทศในการควบคุมและสกัดกั้นยาเสพติด สารเคมี และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติดที่ลักลอบเข้าสู่ประเทศภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดำเนินการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วย การรวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลัง

แผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐบาลจึงมียุทธศาสตร์ของนโยบายนี้ไปในเชิงการป้องกันควบคู่กับการปราบปราม และยังสร้างแรงกดดันนโยบายต่อข้าราชการเป็นอย่างมากในการปฏิบัติตามนโยบาย ตัวอย่างเช่น รัฐบาลเข้าไปแทรกแซงการแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติเพื่อให้บุคลากรของพรรคเข้าสู่ตำแหน่งสรุปว่า ในสมัยของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ลักษณะความสัมพันธ์ของการเมืองและการบริหารนั้น ไม่แยกออกจากกันในมุมมองนโยบายปราบปรามยาเสพติด และนโยบายการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด เป็นจุดแข็ง ของพรรคเพื่อไทยหรือของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ชินวัตร จนเป็นภาพลักษณ์ที่ประชาชนสามารถจดจำได้และให้ความรู้สึกว่าเมื่อไรที่รัฐบาลจากพรรคเพื่อไทย (กลุ่มพรรคไทยรักไทยและ พรรคพลังประชาชน) เข้ามาปกครองบริหาร เรื่องปัญหา ยาเสพติดจะถูกดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง

รัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา สมัยแรกเข้ามาได้รับผิดชอบราชการแผ่นดินจากการกระทำรัฐประหาร การบริหารงานไม่ต้องรับผิดชอบกับสัญญาประชาคม ที่ให้ไว้กับประชาชนแต่ให้น้ำหนักการแก้ปัญหายาเสพติด เริ่มจากการกำหนดให้ปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ และเป็น 1 ใน 12 นโยบายสำคัญของรัฐบาล ซึ่งที่ผ่านมาได้ปฏิบัติและพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงรัฐบาลที่ผ่านการเลือกตั้งนำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในสมัยที่สองของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา **มีจุดเปลี่ยนสำคัญในระดับนโยบาย** เริ่มจากการปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่อาจจะมีความเกี่ยวข้องในการจัดการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด พร้อมกับได้เร่งการปราบปรามจับกุมและขยายผลไปสู่รายทุน และผู้ที่เกี่ยวข้อง และเน้นย้ำให้บุคลากรทุกนายทุกหน่วยงาน ปฏิบัติการตามแผนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระยะเวลาให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ลักษณะของนโยบายการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เน้นที่การป้องกันจากแนวคิดการลดอุปสงค์ในยาเสพติดลงไปสู่ระดับที่คนไม่ต้องการเสพยาเสพติด เพราะจะทำให้การจำหน่ายยาเสพติดลดลงได้ จากวิธีการทางการศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในพิษภัยของยาเสพติด และหลักการการดำรงชีวิตที่ถูกต้องให้เหมาะสมกับเยาวชนสร้างกลไกป้องกันยาเสพติด กระทรวงการพัฒนาสังคมและมนุษย์ต้องสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชน จากนโยบายและปรับเปลี่ยนหน่วยงานปฏิบัติการจากศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดมาเป็น ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติเป็นหน่วยงาน

กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มุ่งเน้นดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบที่เกิด จากปัญหาเสพติดในสังคมสร้างความมั่นคงปลอดภัย และลดความเดือดร้อนของประชาชนจากผลกระทบ ดังกล่าว ให้กับบุคคล ชุมชน และสังคม ประกอบด้วย 5 มาตรการ ได้แก่ มาตรการความร่วมมือระหว่างประเทศ มาตรการการปราบปรามและบังคับใช้กฎหมาย มาตรการการป้องกันยาเสพติด มาตรการการบำบัดรักษายาเสพติด มาตรการการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ ประสานการปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และกำกับติดตามประเมินผลสำหรับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแผนปฏิบัติการ ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม สืบค้นเมื่อ [https://www.nccd.go.th/upload/news/1\(94](https://www.nccd.go.th/upload/news/1(94) เมื่อ 22 กันยายน 2567) สำหรับจังหวัดเพชรบุรีรัฐบาลจัดตั้งศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดและระดับอำเภอ เป็นศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอ

ด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดจาก 1. มาตรการระยะเร่งด่วน เช่น บำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดโดยในไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้มีผลการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ตามแบบบำบัดรักษาตามประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. 2564 มีระบบบูรณาการดูแลผู้ป่วยจิตเวชยาเสพติด (SMI-V Care) ในพื้นที่นำร่อง 30 จังหวัดทำการ เร่งรัดสำรวจศูนย์คัดกรองให้ครอบคลุมทุกตำบล และดำเนินการขึ้นทะเบียนศูนย์คัดกรองแล้ว จำนวน 9,473 แห่ง เร่งรัดสนับสนุนและร่วมบูรณาการการดำเนินงานกับหน่วยงานในพื้นที่ CBTx (Community based treatment and rehabilitation) สร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชนสังคมดูแลผู้ติดยาเสพติดดำเนินการแล้ว 659 ชุมชน และจัดตั้งกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดในโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 775 แห่ง ดำเนินการแล้วจำนวน 439 แห่ง 2. มาตรการระยะกลาง เช่น สนับสนุนการดำเนินงานของสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดภาคีเครือข่ายจำนวน 146 แห่ง เร่งรัดประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด เพื่อสำรวจตรวจสอบและยื่นขึ้นทะเบียนศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคมให้ครอบคลุมทุกจังหวัดถึงระดับตำบล โดยได้ดำเนินการศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคมขึ้นทะเบียนเว็บไซต์แล้วจำนวน 912 แห่ง และจัดให้มีบริการหอผู้ป่วยในจิตเวชและยาเสพติดทุกโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป และครอบคลุมทุกจังหวัด และ 3. มาตรการระยะต่อเนื่อง โดยดำเนินการควบคุมกำกับติดตามศูนย์คัดกรองสถานพยาบาลยาเสพติด/สถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคมและการใช้ชุมชนเป็นฐานการบำบัดยาเสพติดให้เป็นไปตามมาตรฐานโดยมีการประเมิน

จากคณะกรรมการระดับเขตสุขภาพด้วย สำหรับจังหวัดเพชรบุรีสามารถสนองตอบนโยบายดังกล่าวจากการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวชุมชน สังคม ดูแลผู้ติดยาเสพติด และจัดตั้งกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดในโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทุกแห่งของจังหวัดเพชรบุรี ได้รับ Hospital Accreditation เป็นหลักประกันคุณภาพในการรักษาพยาบาล พร้อมทั้งมีการติดตั้งระบบ Telemedicine ลงสู่โรงพยาบาลส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ขณะที่น่าเสนอรายงานวิชาการนี้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล จากรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน เป็นรัฐบาลนางสาวแพทองธาร ชินวัตร จึงไม่อาจวิพากษ์นโยบายได้เพราะมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สั้นเกินไป

สรุป นโยบายการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดของ รัฐบาลที่ผ่านมาจนปัจจุบัน นโยบายด้านยาเสพติดจะมีลักษณะ top down หรือเป็นนโยบายที่กำหนดโดยรัฐบาลส่วนกลางที่ผ่านการวิเคราะห์ การประเมินความเป็นไปได้โดยหน่วยงานของรัฐบาลประกอบด้วย คณะกรรมการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงสาธารณสุข และมอบหมายให้ทุกจังหวัดนำไปปฏิบัติโดยมีหน่วยงานศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัดที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมุ่งเน้นดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากปัญหายาเสพติดในสังคมจังหวัด โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นเลขานุการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดทำนองเดียวกัน นายอำเภอดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันปราบปรามยาเสพติดอำเภอ และส่วนงานสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำนโยบายที่เป็นนามธรรมให้แปลงไปสู่ความเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด ในลักษณะของโครงการ แต่การดำเนินโครงการต่าง ๆ ยังคงต้องขอรับการสนับสนุน ด้ายงบประมาณและบุคลากรจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อีกประการหนึ่ง การสื่อสารในลักษณะสองทางระหว่างทางราชการกับประชาชนที่เป็นปัจจัยหลักในความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Van Horn, C. E., & Van Meter, D. S. 1977) นโยบายการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่กำหนดจากส่วนกลางทำให้ขาดการริเริ่มของนโยบายจากพื้นที่อีกประการหนึ่ง และขาดความรู้ความเข้าใจในบริบทการแพร่ระบาดของแต่ละพื้นที่ รวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่เป็นแหล่งข่าวสำคัญสำหรับการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด แม้ว่าจะให้เสรีในการนำนโยบายไปปฏิบัติแต่ยังคง

การประเมินผลนโยบายในเชิงปริมาณที่มีความเข้มข้นในระดับหนึ่งและอาจเป็นทำให้ระบบการประเมินถูกนำไปเป็นเครื่องมือในการแสวงประโยชน์ ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงบวกและลบ

ด้านการปฏิบัติการจัดการปัญหา การแพร่ระบาดของยาเสพติด จังหวัดเพชรบุรี

รัฐบาลกำหนดการการปฏิบัติการจากส่วนกลางลงสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น สำหรับส่วนกลาง ประกอบด้วย หน่วยงานด้านปฏิบัติการและหน่วยงานด้านอำนวยการ

หน่วยงานปฏิบัติการส่วนกลาง รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จัดตั้งศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติรับผิดชอบการจัดการปัญหาเสพติด ในลักษณะรวมศูนย์สำหรับส่วนราชการภูมิภาค กำหนดให้จังหวัดและระดับอำเภอเป็นศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จังหวัด และศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอ

หน่วยงานฝ่ายอำนวยการในส่วนกลาง ได้แก่ ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ ทำหน้าที่ พิจารณาให้คำแนะนำและประสานงานกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อจัดทำแผนงานและโครงการด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศประสานนโยบายแผนงบประมาณ และการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นหน่วยงานกลางของประเทศในการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์สภาพปัญหาและมาตรการด้านการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด และสนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการตลอดจนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับยาเสพติด ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามประมวลกฎหมายยาเสพติด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการป้องกันปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ และสำนักงานป้องกันปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์การระหว่าง

ประเทศในด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดออกกระเปาะเพื่อให้มีการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายยาเสพติด

การปฏิบัติงานศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติจังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงานประสานการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการป้องกันและการบำบัดรักษาการแพร่ระบาดสำหรับจังหวัดเพชรบุรี ประสานงานกับสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีโรงพยาบาลทุกแห่งในจังหวัดเพชรบุรี มณฑลทหารบกที่ 15 สำนักงานการศึกษาจังหวัดและสถานศึกษาทุกแห่งทุกระดับ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถนะและบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดเพชรบุรี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการปฏิบัติการปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด จังหวัดเพชรบุรีประสานการปฏิบัติกับกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี มณฑลทหารบกที่ 15 กำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชน

การวิพากษ์การปฏิบัติ

จากโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาจากหลักการจัดการสมัยใหม่พบว่าโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดติดกับโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่ ทำให้ขาดความคล่องตัวในการจัดการปัญหาที่บางครั้ง อาจต้องการความรวดเร็วและการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ แม้ว่าจะมีการมอบเสรีในการปฏิบัติให้กับหน่วยงานบ้าง แต่การรายงานผลการปฏิบัติยังคงเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ อาจส่งผลในเชิงให้คุณและให้โทษต่อผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติอาจรายงานผลอย่างระมัดระวังมิให้มีผลกระทบต่อนตนเองและหน่วยงาน

ผลลัพธ์ของการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรี

แม้ว่าการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรีจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็มิได้ลดลงการจัดการจำหน่าย ที่ปรับเปลี่ยนจากการจำหน่ายโดยตรงจากแหล่งผลิตปรับมาใช้ในการจำหน่ายทางออนไลน์ที่ส่งผ่านโดยการใช้การขนส่งทาง Grab หรือทาง deli vary เป็นหลัก

และเป้าหมายหลักที่แต่เดิมมุ่งจำหน่ายนักท่องเที่ยวกลางคืนมาเน้นการจัดจำหน่ายให้เยาวชนเป็นหลัก

แนวทางการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในจังหวัดเพชรบุรี

พิจารณาแนวทางที่ต่างประเทศนำไปปฏิบัติและมีผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น แนวทาง **Drug liberalization** ที่กำหนดนโยบายลดทอนความเป็นอาชญากรรมสำหรับผู้เสพยาเสพติด ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายจากการทำให้การใช้หรือการขายยาเสพติดต้องห้ามกลายเป็นสิ่งถูกกฎหมาย มีแนวทางปฏิเสชนโยบาย "Drug War" ของรัฐบาลกลาง ส่งผลให้ผู้เสพและผู้ค้าถูกปฏิบัติจากกฎหมายอย่างรุนแรงทั้ง ๆ ที่ผู้เสพไม่ควรได้รับการปฏิบัติอย่างหนักหน่วงจากกฎหมาย และการที่รัฐมอบอำนาจกับตำรวจมากเกินไปในการทำสงครามกับยาเสพติด จนกระทั่งมันกลายเป็นสงครามกับประชาชน โดยเฉพาะประชาชนที่ยากจนและด้อยโอกาสและถูกเหยียดเชื้อชาติ นอกจากปัญหายาเสพติดจะไม่ถูกแก้ไขแล้วมันยังลุกลามกลายเป็นการกดขี่ทางเชื้อชาติ การให้อำนาจรัฐมากเกินไปในส่วนที่ผิด (แทนที่จะเน้นการบำบัดเชิงสาธารณสุขกลับมาให้อำนาจฝ่ายปกครอง) แนวทางเลิกเอาผิดคนเสพยา (ด้วยกฎหมาย) และหันมาสนับสนุน (ด้วยระบบสาธารณสุข) แทนโดยยกกรณีศึกษาของ รัฐ Oregon ประเทศสหรัฐอเมริกาที่กำหนดนโยบายยาเสพติดไม่ผิดกฎหมาย และเมื่อสำรวจสถานการณ์หลังจากผ่านมา 1 ปี (พ.ศ. 2564) ข้อมูลจากคณะกรรมการความยุติธรรมทางอาญาของ Oregon state ประมาณการว่าการเลิกเอาผิดคนเสพยาจะส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางเชื้อชาติลดลง 95% อันเป็นผลมาจากการจับกุมยาเสพติด และ "การยกเลิกบทลงโทษทางอาญาสำหรับการครอบครองยาเสพติด ทำให้มี Oregon citizen จำนวนหลายพันคน (ตามข้อมูลการจับกุมก่อนหน้านี้) ในปีนี้สามารถหรือจะสามารถหลีกเลี่ยงผลร้ายแรงตลอดชีวิตจากการจับกุมผู้เสพยาเสพติด ซึ่งอาจรวมถึงการตกงานโอกาสทางการศึกษา ที่อยู่อาศัย สาธารณประโยชน์ การดูแลเด็ก และสถานการณ์ย้ายถิ่นฐาน (Liningier, T. 2022)

อีกแนวทางหนึ่งเสนอว่าการจัดการปัญหายาเสพติด นั้นไม่สามารถใช้แนวทางใดแนวทางหนึ่งได้สมควรเป็นแนวทางในเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย รูปแบบทางศีลธรรม รูปแบบการจัดการบำบัดโรค รูปแบบจิตวิทยาสังคม รูปแบบสังคมวิทยา รูปแบบชีววิทยาของระบบประสาท รูปแบบจิตวิทยาสังคม และจิตวิญญาณสังคมที่ต้องบูรณาการร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ

แนวทางการแก้ปัญหาในระยะยาวต้องเรียนรู้ปัจจัยเสี่ยงพบว่าการใช้สารเสพติดเริ่มจากระยะวัยรุ่น มีปัญหาการต่อปัจจัยที่มีผลทางสังคมหลากหลายมุมมอง การจัดการปัญหาดังกล่าวต้องเน้นไปในการแก้ปัญหาทางสังคมและพฤติกรรมเป็นหลัก (Hawkins, J. D. 1995)

แนวทางของประเทศสาธารณประชาชนจีน มีรูปแบบที่น่าสนใจเสนอว่า ความสำเร็จการจัดการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด ดังกล่าวประกอบด้วยมาตรการ การสร้างสถาบันที่ควบคุมกำกับการใช้สารเสพติดและทีมงานที่เพียงพอให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติและงบประมาณทั่วประเทศ พร้อมกับมีงานวิจัยและหน่วยงานวิจัยด้านยาเสพติดในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดการบังคับใช้กฎหมายที่เที่ยงธรรมและเสมอภาค โดยทำการควบคุมและนำเสนอผลร้ายของยาเสพติดอย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่องทำการควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดด้วยการยกระดับ การแก้ปัญหาความยากจน ทำลายแหล่งผลิตสารเสพติดภายในประเทศให้หมดสิ้น และทำการยึดทรัพย์ของผู้ผลิตเป็นสมบัติของรณรงค์การต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั่วประเทศ จัดการให้ความรู้ต่อเยาวชนในการป้องกันภัยจากสารเสพติดทั่วประเทศอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสื่อในการชี้้นำให้ต่อต้านภัยจากสารเสพติดในเชิงบูรณาการ ทำการปรับปรุงเทคโนโลยีในการควบคุมยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ (Xu, G. 2000.),

ผู้เขียนมีความเห็นสอดคล้องกับแนวทางของประเทศสาธารณประชาชนจีน เสนอว่า ความสำเร็จการจัดการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดควรประกอบด้วย มาตรการการสร้างสถาบันที่ควบคุมกำกับการใช้สารเสพติดและทีมงานที่เพียงพอให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติและงบประมาณทั่วประเทศ พร้อมกับมีงานวิจัยและหน่วยงานวิจัยด้านยาเสพติดในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดการบังคับใช้กฎหมายที่เที่ยงธรรมและเสมอภาค ยึดทรัพย์ของผู้ผลิตเป็นสมบัติของแผ่นดิน การแก้ปัญหาความยากจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ควบคุมและนำเสนอผลร้ายของยาเสพติดอย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่องรณรงค์การต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั่วประเทศ จัดการให้ความรู้ต่อเยาวชนในการป้องกันภัยจากสารเสพติดทั่วประเทศอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสื่อในการชี้้นำให้ต่อต้านภัยจากสารเสพติดในเชิงบูรณาการ ทำการปรับปรุงเทคโนโลยีในการควบคุมยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- ทีมผู้ประสานงานจังหวัดเพชรบุรี สำนักงาน ปปส. ภาค 7. (2566). รายงานผลการปฏิบัติงาน
ทีมผู้ประสานงานจังหวัดเพชรบุรี สำนักงาน ปปส. ภาค 7 ตามแผนประชารัฐร่วมใจ
สร้างหมู่บ้าน/ชุมชน มั่นคง ปลอดภัยยาเสพติด.
- นริศรา จริยะพันธุ์, จินดา ลักษณะวัฒนสินธุ์, และเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์. (2565). ปัจจัย
เชิงสาเหตุที่ส่ง ผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ในพื้นที่ชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 12(2), 100-
112.
- นำพล สุวรรณกาศ. (2557). การเปลี่ยนรัฐบาลกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายปราบปรามยาเสพติดของ
รัฐบาลอภิสิทธิ์ และรัฐบาลยิ่งลักษณ์. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์| Academic Services Journal, Prince of Songkla
University, 25(2), 119-130.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม. (2567).
แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. เรียกใช้เมื่อ 22 กันยายน
2567 จาก <https://www.nccd.go.th/upload/news/1/94>
- Van Horn, C. E., & Van Meter, D. S. (1975). The policy implementation process: A
conceptual framework. *Administration and Society*, 6(4), 447.
- Law, A. S. (2021). Embassy of the People's Republic of China in the United
States of America.
- Lininger, T. (2022). After the war on drugs: Challenges following
decriminalization. *The University of New Hampshire Law Review*, 20(2), 8.
- Van Horn, C. E., & Van Meter, D. S. (1977). The implementation of
intergovernmental policy. *Policy studies review annual*, 1(1), 97-120.
- Hawkins, J. D. (1995). Preventing substance and abuse. Building a safer society:
Strategic Approaches to Crime prevention, *Crime and justice*, 19.
- Xu, G. (2000). Anti-western nationalism in China, 1989-99. *World Affs.*, 163, 151.

การสอนของครูในศตวรรษที่ 21 : ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา*

TEACHING OF TEACHERS IN THE 21ST CENTURY: IN THE BUDDHIST STUDIES SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT

พนิตพิชาภัตส์ พินทะภูวงศ์¹ และ นภาพรณ ธัญญา²

Panitpichapat Phinthapuwong¹, and Napaporn Thanya²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻²Western University, Thailand

Corresponding Author's E-Mail: Panitpichapass@gmail.com

บทคัดย่อ

ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันเช่นกัน บทความนี้จะกล่าวถึงบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รวมถึงแนวทางการพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะของครูที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางหรือเป้าหมาย และการสะท้อนตัวตนของครูผู้สอนว่ามีความสามารถการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ การสอนที่มีประสิทธิภาพ การประเมินที่มีประสิทธิภาพ และทักษะด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูในศตวรรษที่ 21 ภายในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ใช้เทคโนโลยีมาเป็นแรงกระตุ้น สรรหาเทคนิคการสอนแบบใหม่โดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่ทันสมัย มนุษย์ในยุคใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาครูจะต้องฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนความคิดได้

* Received 10 September 2024; Revised 28 September 2024; Accepted 28 October 2024

ง่าย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอนวิธีเรียนมากกว่าสอนเนื้อหา เพราะเนื้อหาในยุคสมัยนี้มากเกินไปกว่าที่จะเรียนรู้ได้อย่างพอเพียงมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

คำสำคัญ : การเรียนการสอน, ศตวรรษที่ 21, โรงเรียนพระปริยัติธรรม.

Abstract

Academic article on Teaching of Teachers in the 21st Century: In the General Education Department of Buddhist Studies is the ability, knowledge, and skills of teachers who teach in the General Education Department of Buddhist Studies. The objectives are to be guidelines or goals and to reflect the identity of teachers who have the ability to manage the classroom effectively, teach effectively, evaluate effectively, and have technology skills. The ability to manage the classroom effectively, which teachers in the 21st century under the General Education Department of Buddhist Studies must teach by focusing on the learners. This means that teachers act as assistants and support learners to develop themselves to their full potential, use technology as a motivation, and find new teaching techniques that are consistent with the necessity for living in a modern society. People in the new era must learn new things all the time. Teachers must train learners to love learning, change their minds easily, learn continuously, and teach learning methods more than teaching content because the content in this era is too much to learn sufficiently and is constantly changing.

Keyword: Teaching, 21st century, Buddhist school.

บทนำ

นับจากในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งในกลุ่มประเทศอาเซียนมีจุดมุ่งหมายสำคัญร่วมกันในการยกระดับการแข่งขันของภูมิภาค การร่วมแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างกัน นำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (single market) เพื่อรองรับการปรับตัว การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานเสรี โดยเฉพาะการพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาร่วมกันของสถาบันการศึกษาในภูมิภาค และการรับรองระบบเทียบหน่วยกิตระหว่าง จะนำไปสู่การขยายโอกาสทางการศึกษาของบุคลากรในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้เป็นมาตรฐานเทียบกับอาเซียนหรือนานาชาติ ตลอดจนเตรียมความพร้อมของประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายความว่า เรียนรู้เพื่อให้ได้วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องให้ได้ทั้งสาระวิชา และได้ทักษะ 3 ด้าน คือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต (พระครูสุตวรธรรมกิจ, 2563)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณร เป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องถ่องแท้ ปลุกฝังความศรัทธา มั่นคงต่อพระพุทธศาสนา น้อมนำหลักธรรมและพระวินัยไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชีวิต เกิดปัญญา สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และช่วยเผยแผ่ ปกป้อง รักษาพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองและส่งเสริมสันติสุขแก่สังคมไทยและสังคมโลกสืบไป (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2561) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การคมนาคม การรับส่งข้อมูล และวิทยาการต่าง ๆ การแพร่ขยายของวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจและการค้าระดับโลกใน

ระบบการค้าเสรี จากการที่ประเทศพัฒนามีปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จะรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจความสามารถที่จะแข่งขันในตลาดโลก ความสามารถที่จะรับถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของฝีมือแรงงานหรือการเตรียมคนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นล้วนแต่ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในสังคม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมซึ่งจะต้องใช้ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับกันว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือวิธีการที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ และความต้องการของตนเอง ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สอดรับกับแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไข พุทธศักราช 2545 มีเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนและทุกคนเพื่อการศึกษาและมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้ประชาชนไทยทุกเพศ ทุกวัย ได้มีโอกาสรับการศึกษาอย่างทั่วถึง อันจะทำให้ประชาชนมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันพัฒนาประเทศต่อไป อย่างไรก็ตาม แม้ใน หมวด 2 มาตรา 10 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาจะกำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคล มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” ปัจจุบันยังมีกลุ่มเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นจำนวนมากและกระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ

ซึ่งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2535 กำหนดว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัด หรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาสงฆ์ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวง ศึกษาธิการโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (เดิมกรมการศาสนา) จะให้การ

สนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535)

ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนชายที่เข้าไปบวชในพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมคำสอนแห่งพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการอบรมมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม สมกับที่ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งพระพุทธศาสนา ปัจจุบันมีการศึกษาสงฆ์มีอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรม และแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะด้านหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาล้วน ๆ ไม่มีวิชาสามัญศึกษาเข้าไปปะปน ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตร แผนกธรรม แผนกบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แต่หลักสูตรแผนกธรรม - บาลีไม่เข้มข้นมากนัก แต่ก็ยังมีเนื้อหามากกว่าวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบัน เพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่า เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และปัจจุบันได้มี พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558)

ดังนั้นกระบวนการทัศน์ในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในฐานะต้นสายงานต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์ภาพทั้งระบบต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดการศึกษา 8 ด้วย เพื่อพัฒนาให้มนุษย์มีศักยภาพก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21

ดังนั้น ครูในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ จึงต้องมีความตื่นตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 โดย ทักษะที่สำคัญ คือ “ทักษะแห่งการเรียนรู้” เรียกว่า “Learning Skills” ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูป เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครู ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ตามกรอบ แนวคิดหลักสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีแนวคิดหลักที่น่าสนใจ ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ อันเป็นวาระสำคัญ ของชาติปรากฏอยู่ในหลายหมวด หลายมาตรา เช่น หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ ให้หลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ต้องจัดให้คนไทยทุกคนมี สิทธิและโอกาสทางการศึกษาเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 3 ระบบการศึกษา มี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และหมวดที่ถือว่าเป็นหัวใจหลักของการ จัดการเรียนรู้คือ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ประกอบด้วยหลักการ สาระ และกระบวนการเรียนรู้ ครอบคลุมหลักการ สาระ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้อย่างเต็ม ตามศักยภาพและธรรมชาติของแต่ละบุคคล ดังที่ระบุไว้ในมาตรา 22 ว่า การ จัดการศึกษาต้อง ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และ เต็มตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ใน โลกศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศ การดำรงชีวิต ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เนื้อหาสาระ หลักสูตรในระดับมัธยมศึกษาควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้จึงเป็น กระบวนการ 17 ส่งเสริมและสนับสนุนความเจริญงอกงามของผู้เรียนและสังคม โดยการ ถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การ

เรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีแนวทางในการ จัดการเรียนรู้ 6 ประการ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ได้แก่ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด 3) การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มา ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ ปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง วิทยาการประเภทต่างๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความ ร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ สาระ วิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบัน การเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเอง ของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนด เป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชา แกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้ 1) ทักษะ ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มี ความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และ 3. ด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต้องฝึกให้ผู้เรียนรู้ทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ และ ต้องพัฒนา ด้านการศึกษาจึงสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ดังกล่าวในอนาคต ด้วยเหตุนี้ครูจึงต้องมีความเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม โดยทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ที่มุ่งเน้นความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้

การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคศตวรรษที่ 21

การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนในการวางแผน สำรวจองค์ประกอบ ทุกประการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เริ่มตั้งแต่เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ระดับชั้น

ของผู้เรียน ความรู้ ความสามารถของผู้เรียน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง เป็นต้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สุคนธ สินธพานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ของครูในยุค ศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ 1) สำรวจและศึกษาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่าง ผู้เรียน เพื่อจะได้จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ตรงกับความต้องการและความสามารถของ ผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทักษะ/กระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ออกแบบหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ 4) ใช้วิธีการที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการ เรียนรู้ ตามมาตรฐาน/ ตัวชี้วัด ของหลักสูตร 5) จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนการสอน ดูแลเอาใจใส่ ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 6) จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน มีนวัตกรรม การ เรียน การสอนมาใช้อยู่เสมอ 7) มีการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8) เตรียมการวัดและประเมินผลให้ตรงกับเป้าหมายการเรียนรู้และนำผลมาใช้ในการ ชอชมเสริม และพัฒนาผู้เรียน

พระครูสุตวรรธมกิจ (2563) ได้กล่าวถึง การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ ของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ครูไทยมีอาชีพควรต้องมีสมรรถนะสำคัญ (CIAC) คือ ผู้เรียนที่มี ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในด้านหลักสูตร (การเรียนการสอน, ประเมินการวิจัย และการ จัดการชั้นเรียน) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณความเป็นครู รวมทั้งค่านิยมไทย 12 ประการ ตลอดจนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ครูไทยยังเป็นที่สนใจของการปฏิรูปการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการศึกษา ของชาติตลอดกาล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพต่อครูและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ผู้เรียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูไทยมืออาชีพด้วยความมีจิต วิญญาณของความเป็นครูและสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัยทัน เหตุการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ต้องสำรวจและศึกษา ประสพการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ ให้แก่ผู้เรียนทั้งด้าน ความรู้ทักษะ กระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การออกแบบหน่วย การเรียนรู้แผนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีการที่หลากหลายตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

หลักการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้อธิบายว่า หลักการจัดการเรียนรู้ 5 ประการ ที่สอดคล้องกับ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในโลกจริงหรือชีวิตจริง (Authentic learning) การเรียนรู้ที่ แท้จริงอยู่ในโลกจริงหรือชีวิตจริง การเรียนวิชาในห้องเรียนยังไม่ใช่การเรียนรู้ที่แท้จริง ยังเป็น การเรียนแบบสมมติดังนั้น ครูจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิต จริงที่สุดกล่าวในเชิงทฤษฎีได้ว่า การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสภาพแวดล้อมในขณะที่เรียนรู้ ห้องเรียนไม่ใช่บริบทที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกเพราะห้องเรียนไม่เหมือนสภาพในชีวิต จริง การสมมติโจทย์ที่คล้ายจะเกิดในชีวิตจริงก็ได้ความสมจริงเพียงบางส่วน แต่หากไปเรียนใน สภาพจริงก็จะได้การเรียนรู้ในมิติที่ลึกและกว้างขวางกว่าสภาพสมมติการออกแบบการเรียนรู้ ให้ศิษย์เกิด การเรียนรู้ที่แท้ (Authentic learning) เป็นความท้าทายของครูรุ่นใหม่ ในสภาพที่ มีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรอื่นๆ รวมทั้งจากความเป็นจริงว่า เด็กนักเรียนในเมืองกับใน ชนบทมีสภาพแวดล้อมและชีวิตจริงที่แตกต่างกันมาก

2. การเรียนรู้ในระดับสร้างกระบวนการทัศน์(Mental Model Building) การเรียนรู้ใน ระดับสร้างกระบวนการทัศน์อาจมองอีกมุมหนึ่งว่า เป็น Authentic learning แนวหนึ่ง กล่าว คือ การอบรมบ่มนิสัย หรือการปลูกฝังความเชื่อหรือค่านิยมในถ้อยค าเดิมของเรา แต่ใน ความหมายข้อนี้เป็นการเรียนรู้วิธีการนำเอาประสบการณ์มาสังสมจนเกิดเป็นกระบวนการทัศน์ (หรือความเชื่อ ค่านิยม)

3. การเรียนรู้ที่แท้จริงขับเคลื่อนด้วยฉันทะ (Internal Motivation) การเรียนรู้ที่แท้จริง ขับเคลื่อนด้วยฉันทะ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคน ไม่ใช่ขับเคลื่อนด้วยอำนาจของครูหรือพ่อแม่ เด็กที่ เรียนเพราะไม่อยากจะขัดใจ ครูหรือพ่อแม่จะเรียนได้ไม่ดีเท่าเด็กที่เรียนเพราะอยากเรียน เมื่อเด็ก

มีฉันทะและได้รับการส่งเสริมที่ถูกต้องจากครูวิริยะ จิตตะและวิมังสา (อิทธิบาทสี่) ก็จะตามมา ทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยง

4. มนุษย์มีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เวลานี้เป็นที่เชื่อกันทั่วไปแล้วว่า มนุษย์เรามีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) และเด็กแต่ละคนมีความถนัดหรือปัญญาที่ติดตัวมาแต่กำเนิดต่างกัน รวมทั้งสไตล์การเรียนรู้ก็ต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายต่อครูในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคนและจัดให้การเรียนรู้ส่วนหนึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะตัว (Personalized learning) เรื่องนี้มีการวิจัยและการออกแบบการเรียนรู้ได้มากมาย ดังตัวอย่าง Universal Design for Learning ซึ่งก็คือ เครื่องมือสร้างความยืดหยุ่นหลากหลายในการออกแบบการเรียนรู้นั่นเอง

5. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม Social Learning การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม ครูสามารถออกแบบกระบวนการทางสังคมเพื่อให้ศิษย์เรียนสนุก และเกิดนิสัยรักการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้จะไม่ใช้กิจกรรมส่วนบุคคล ที่ห้อยเหงาน่าเบื่อครูไม่ควรยึดติดทฤษฎีหรือความเชื่อตามหนังสือจนมากเกินไปจนไม่กล้าทดลองวิธีคิดใหม่ๆ

องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้สอนจะต้องพิจารณาเตรียมการ การที่ครูผู้สอนจะออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ นั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน 2) มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน 3) ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ 4) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง (สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ, 2554 : หน้า 18) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้ เป็นระบบอย่างหนึ่ง (Instructional System) หรือการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ (Systematic Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำเอาแนวคิดการจัดการเชิงระบบของการทำงานเข้ามาใช้ปรับปรุงคุณภาพ ทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ระบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดองค์ประกอบของการ จัดการเรียนรู้ไว้อย่างมีลำดับ มีขั้นตอนและมีความสัมพันธ์กันเพื่อสะดวกต่อการนำไปสู่จุดหมาย ปลายทางของการจัดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ ระบบการจัดการเรียนรู้ช่วยให้การจัดการเรียนรู้บรรลุ สู่

เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปความสำคัญขององค์ประกอบหรือระบบการจัดการ เรียนรู้ได้ดังนี้ 1) ระบบการจัดการเรียนรู้ช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินไปตามลำดับขั้น สามารถตรวจสอบได้ว่ามีจุดบกพร่องที่ใดบ้าง เมื่อเกิดปัญหาก็สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด และสามารถตรวจสอบได้ว่าการจัดการเรียนรู้ได้ผลเพียงใด 2) การจัดระบบการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ทำให้ผู้สอนต้องวางแผนการจัดการเรียนรู้ต้องดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้และต้องวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนไปในตัวเอง 3) การจัดระบบการจัดการเรียนรู้ทำให้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันและมีความสำคัญต่อกันและกันอย่างใกล้ชิดและชัดเจนซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของระบบโดยทั่วไปแล้วสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 1. ข้อมูลสู่การจัดการเรียนรู้ (Input) 2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Process) 3 ผลการจัดการเรียนรู้ (Output) 4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นขั้นการวิเคราะห์ผลจากการจัดการเรียนการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2553)

ลักษณะที่ดีในการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีเป้าหมายสำคัญสุด คือ การจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน แต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุด ตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคนและเกิดความเข้าใจที่ติดตัวอย่าง ยั่งยืนดังนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้อย่างหลากหลาย รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในมาตราที่ 22 ที่ได้กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” และได้เสนอลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูต้องคำนึงถึงไว้ ดังนี้ 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 2) การเน้นความต้องการของ

ผู้เรียนเป็นหลัก 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน 4) การจัดกิจกรรมให้น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย 5) ความมีเมตตากรุณาต่อผู้เรียน 6) การทำให้ผู้เรียนอยากรู้ 7) การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ 8) การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง 9) การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ 10) การมีจุดมุ่งหมายของการสอน 11) การเข้าใจผู้เรียน 12) ภูมิหลังของผู้เรียน 13) การไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น 14) การเรียนการสอนที่ดีเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศ รูปแบบเนื้อหาสาระเทคนิควิธีการ 15) การสอนสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป 16) การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกาตรัสได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียน (สุคนธ์ สนิธพานนท์ และคณะ, 2554 : 18)

วิกกินส และแม็คไทเกะ (Wiggins & McTighe, 1998) กล่าวว่า การจัดการ เรียนรู้ ด้วยกระบวนการออกแบบย้อนกลับตามหลัก W.H.E.R.E.T.O. เป็นการกำหนดจุดเน้นที่เป็นผลปลายทางให้เป็นความรู้ความเข้าใจที่คงทน ได้แก่ ความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์และหลักการในเนื้อหานั้น ๆ เรียกว่า ความรู้แบบติดเนื้อหาและยังมีข้อกำหนดอีกว่า ความรู้สึกที่ต้องเป็น สิ่ง que ผู้เรียนสร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้รับ โดยมีหลักการในการพิจารณา กำหนดความรู้ (แนวคิดและ ทักษะกระบวนการ) ที่สำคัญที่จัดว่าเป็นความเข้าใจอย่างถ่องแท้ นั้นมีเกณฑ์การพิจารณาต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นความรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์ใหม่ที่หลากหลาย 2) เป็นความรู้ที่เป็นหัวใจสำคัญของหน่วยที่เรียน โดยครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ 3) เป็นความรู้ที่อาจจะไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนหรือค่อนข้างจะเป็นนามธรรม และ 4) เป็นความรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงตั้งใจที่จะทำกิจกรรม เพื่อให้เกิด ความรู้ตลอดหน่วยการเรียนรู้โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

จึงสรุปได้ว่า การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ต้องสำรวจและศึกษา ประสพการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนทั้งด้าน ความรู้ทักษะ กระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การออกแบบหน่วย การเรียนรู้แผนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีการที่หลากหลายตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ดูแล

เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและ ช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้จัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน มีนวัตกรรมการเรียนการสอนมาใช้อยู่เสมอ

บทบาทของครูผู้สอนภายในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาก้าวสู่การพัฒนาในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และมีสมรรถนะเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่ครูมีความรู้และมีทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการเตรียมครูรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน (Darling-Hammond, 1999 และ Brookfield & Stephen, 1995) ได้กล่าวไว้ว่า โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ คือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นต้น

การสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสารพบว่า คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นั้น ยังไม่มีการให้คำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้ว่า Richard Du Four ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ PLC” เริ่มทางานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.1998 และตอนนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนา คุณภาพของการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) และมีนักการศึกษาได้ พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่ สามารถนิยามคำนี้ได้อย่างชัดเจน ปัจจุบันจึงได้มีผู้ตีความ คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน บริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยใน โรงเรียน (Subgroup with in school) และ 2) มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของ โรงเรียน (School wide Community) ซึ่งในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) สอดคล้องกันกับ (จิตติวัธน์ หมั่นกิจ, 2565) จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดปัญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาของกลุ่มสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การที่จะเป็นผู้บริหารในระดับมืออาชีพนั้น ต้องมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีมุมมองในการบริหารการทำงานเชิงกลยุทธ์ รู้จักการประมวลวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจ ต้องมีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องปรับแนวคิดในการบริหารจัดการบูรณาการที่เน้นการแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนาที่ผสมผสานชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ ต้องมีพฤติกรรมการบริหารแบบเชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพ

Padwad and Dixit (2008) อธิบายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้นตามแนวคิดศาสตร์ทางด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Managements หรือ KM) โดยอธิบายไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice : COP) และกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (COP) ของครูซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ Bottom Up อาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ไม่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่ใช้แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PLC กับ ชุมชนหรือการรวมกลุ่มในโรงเรียน โดยทั่วไปนอกจากนี้ (Hord Roussin, 2010) ได้อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ยังสามารถพิจารณาได้ในอีกลักษณะ คือ นอกจากจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการแล้ว องค์ประกอบเหล่านี้ยังจัดเป็นองค์ประกอบภายนอกหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ ความรู้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ กล่าวมาสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จะประกอบด้วย 1) ส่วนที่เป็นผลลัพธ์คือ องค์ความรู้ ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มและ

สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถนำความรู้ดังกล่าวไป ประยุกต์ใช้และ

2) คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถแสดง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอื่น ได้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครองมี ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกทุกคนใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการ จัดการเรียนรู้แล้ว ณ ที่ที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความเชื่อมั่น ในตนเองและ เชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะเกิดการ พัฒนาเนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น

การสอนของครูในศตวรรษที่ 21 : ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา

การสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังต้องเป็น ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ และผู้พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพรอบ ด้าน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บทบาทของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งใน การหล่อหลอมให้พระภิกษุ สามเณร และฆราวาส มีความรู้ความสามารถทั้งทาง พระพุทธศาสนาและทางโลก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม บทบาทสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีดังนี้

1. ผู้สร้างแรงบันดาลใจ: ครูต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนเกิด ความอยากเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง
2. ผู้ส่งเสริมการเรียนรู้: ครูต้องเป็น ผู้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการสอน เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
3. ผู้พัฒนานักเรียน: ครูต้องช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น และการสื่อสาร 2) ผู้เป็นแบบอย่าง: ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม

ดังนั้นการพัฒนาการสอนเพื่อให้การสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาการสอนในหลายด้าน ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยี: นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน เช่น การใช้สื่อการสอนดิจิทัล การจัดทำเว็บไซต์เพื่อการเรียนรู้ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: ให้โอกาสนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น สร้างกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง และให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น 3) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21: เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการสื่อสาร 4) การบูรณาการความรู้: เชื่อมโยงความรู้ทางพระพุทธศาสนากับความรู้ทางโลก เพื่อให้ นักเรียนเห็นความสำคัญของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง และ 5) การพัฒนาครู: สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และการศึกษาค้นคว้า

สรุป

การสอนของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คือ การเรียนรู้ 3R x 7C 3R คือ Reading อ่านออก, (W) Riting เขียนได้, และ (A) Rithematics คณิตเลขเป็น และ 7C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา Creativity and Innovation ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ Communications, Information, and Media Literacy ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ Computing and ICT Literacy ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร Career and Learning Skills ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21 อาศัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถการใช้ชีวิต การทำงาน ดำรงชีพอยู่ได้กับภาวะเศรษฐกิจในสังคมโลกปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ.กระทรวงศึกษาธิการ. (2535). ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พรักหวานกราฟฟิค.
- จิตติวิสัย หนั่นกิจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(3),125-41.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ และ พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร.(2563).การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 5(2), 20-30.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เทียนวัฒนา พรรัตน์ ตั้ง
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553) การพัฒนาการนิเทศเพื่อการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยทักษิณ: สงขลา.
- วิชัย ธรรมเจริญ. (2541). คู่มือปฏิบัติการงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). ครูแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องช่วยแก้ไขความรู้ผิดๆ ของนักเรียน. เรียกใช้เมื่อ 18 กันยายน 2556, จาก <http://lripsm.wix.com>.
- สุนทร สีนธพานนท์และคณะ. (2554). วิธีสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: 9199 เทคนิคพรินต์นิตาน.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). แผนยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2558-2562. ม.ป.ท

Brookfield, S. D., & Brookfield, S. (1995). Becoming a critically reflective teacher.

Darling-Hammond, L. (1999). Teacher quality and student achievement.

The 6 Most Important Decision You'll Ever Make. New York: Fireside.

Hord, S. M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous inquiry and improvement (Internet). Southwest Educational Development.

Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2010). Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning: Corwin Press

Wiggins, G. & McTighe, J. (1998). Understand by design. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความทวิการณหนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 300-350 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ (Abstract)** เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) **บทนำ (Introduction)** ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) **วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) / ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคมนวัตกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาร” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)
- 2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสวดี เชี่ยวชาญ, 2557)
- 3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คัมภีระ และอจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)
- 4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)
- 5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี

ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N., 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษภา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑวงศ์. (2556) ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, / (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาจพันธ์. (2537). หม้อคอกควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาควณิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์**รูปแบบ:**

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์. //(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ สติริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อดิเทพ, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง. //(ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริ่งจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย. //(ปีที่พิมพ์). //ชื่อเรื่อง(ถ้ามี). //ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานาชาติ.

ประภัศร ปรีเอี่ยม และธรรมนุญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุตริภักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตริทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณณนนโท (รัจจนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานการก้น้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phetthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Elizabet, B. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. Pediatr Nurs, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ได้ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/issue/view/25> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : manichettharam@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลั้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

...(16.pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1.....(16.pt).....

2.....(16.pt).....

3.....(16.pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16.pt).....ระบุรูปแบบของการวิจัย.....ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง.....การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....การเก็บรวบรวมข้อมูล.....การวิเคราะห์ข้อมูล.....

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ

[illegible]

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด

[illegible]

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ใหม่เป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังกะระห์
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่
ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

...(16.pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16.pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

... (16 pt)

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



(16 pt)

[illegible]

(16 pt)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

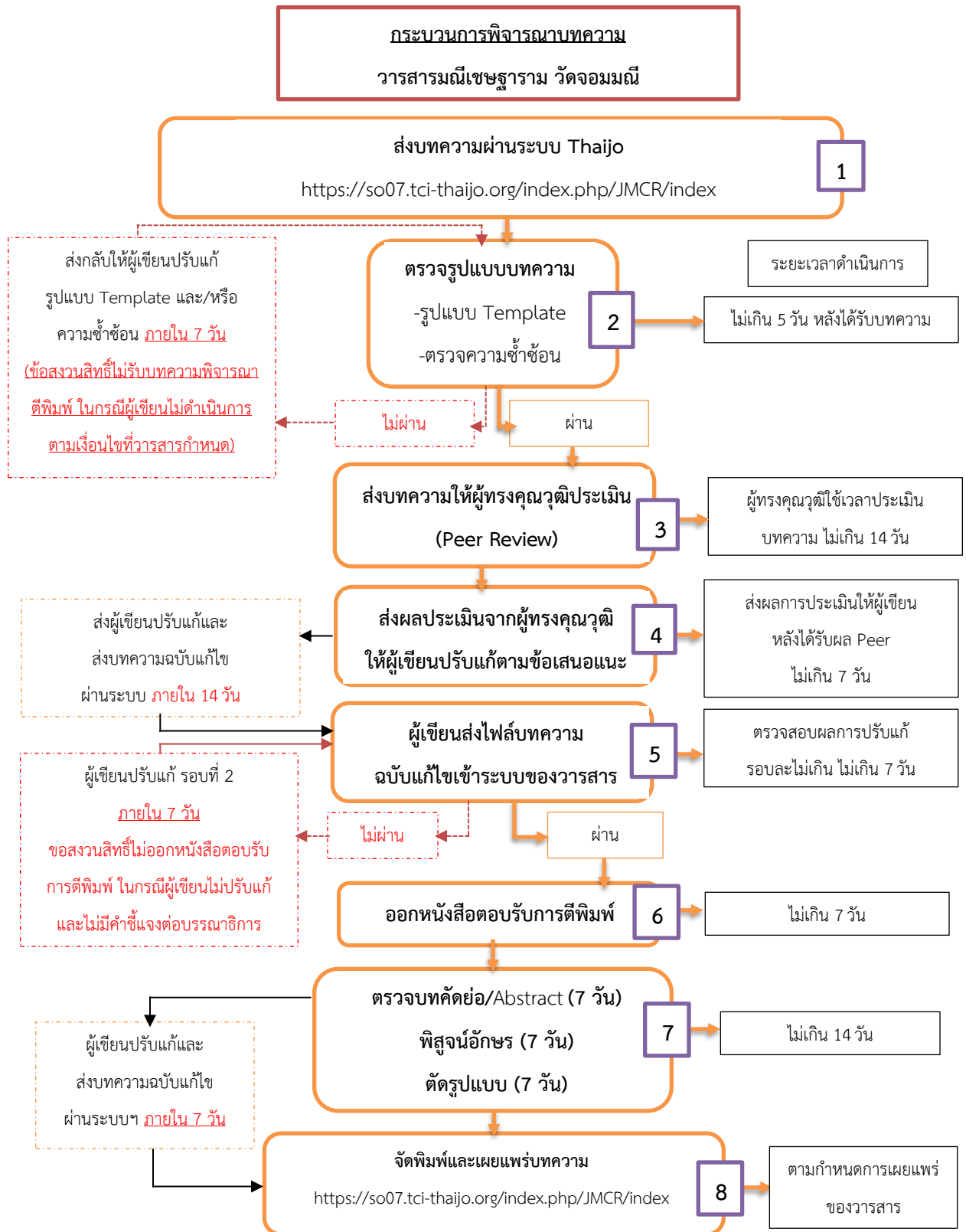
.....

.....

.....

.....

.....



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)