วารสาร
การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ISSN 2985 - 2013 (Print)
ISSN 2985 - 203X (Online)
ปีที่ 14 ฉบับที่ 54 มกราคม - มีนาคม 2569 14(54) January - March 2026
https://jeal.snru.ac.th

JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND LEADERSHIP

ศูนย์วิชาการและวิจัยทางการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SNRU
SAKON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND LEADERSHIP

SNRU
Sakon Nakhon Rajabhat University

EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND LEADERSHIP SNRU

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่ 14 ฉบับที่ 54 มกราคม - มีนาคม 2569



วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND LEADERSHIP
SAKON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

ISSN (Print) 2985 – 2013
ISSN (Online) 2985 – 203X

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความทางวิชาการ งานวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา
2. เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการของอาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ และผู้ใช้บัณฑิตทางการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมเครือข่ายคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย

ขอบเขตของวารสาร

สาขาที่รับตีพิมพ์ ได้แก่ ครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ –จิตวิทยา –เทคโนโลยี –สหวิทยาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีขอบเขตเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ด้านการศึกษา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ โดยทุกบทความจะได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ต่อหนึ่งบทความ

สำนักงานวารสาร อาคาร 5 ชั้น 2 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทร. / Fax. 0-4297-0093 http://admin-edu.snru.ac.th

ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

กองบรรณาธิการ

บุคคลภายนอก
ดร.ประภัสร สุภาสอน ข้าราชการบำนาญ
ดร.ภัณฑ์รักษ์ พลตื้อ ข้าราชการบำนาญ
ดร.ชีวิน อ่อนละออ อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จังหวัดขอนแก่น
ดร.บดินทร์ นารถโคษา ข้าราชการบำนาญ
ดร.จักรกฤษณ์ แก้วลา นักวิชาการอิสระ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุคคลภายใน

อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ	คณะครุศาสตร์
อาจารย์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์	คณะครุศาสตร์
นางสาวนุชรา กุลยะ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นายธีรเวทย์ เพียรธัญญกรณ์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นางสาววนิดา จันทร์หอม	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ภายในมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.ธีระ ภูดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ภายนอกมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ต้นฉบับ นางสาวนุชรา กุลยะ / นายธีรเวทย์ เพียรธัญญกรณ์ / นางสาววนิดา จันทร์หอม

ออกแบบปก นายธีรเวทย์ เพียรธัญญกรณ์

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ (มกราคม – มีนาคม, เมษายน – มิถุนายน, กรกฎาคม – กันยายน, ตุลาคม–ธันวาคม)

พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
1773/30 ถนนรัฐพัฒนา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
โทรศัพท์ 0 – 4271 – 1896, 0 – 4273 – 6277 โทรสาร 0 – 4271 – 3552
E–mail: somsak_prs@yahoo.com, somsak.pr@hotmail.com

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทบรรณาธิการ

วารสาร **การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** (Journal of Educational Administration and Leadership Sakon Nakhon Rajabhat University) ฉบับนี้เป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 54 ประจำเดือนมกราคม – มีนาคม 2569 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเวทีในการเผยแพร่บทความทางวิชาการ งานวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ และงานสร้างสรรค์อื่น ๆ ของนักศึกษา คณาจารย์ และผู้ที่สนใจทั่วไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ ทางด้านการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มีกำหนดออกปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน) ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติที่ได้รับการยอมรับในโอกาสต่อไป การจัดทำวารสารนี้จึงมีความเข้มงวดกับแนวปฏิบัติและข้อชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการเป็นบรรทัดฐานแห่งคุณภาพ

จากการที่วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้รับการรับรองจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากนักวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ส่งบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารของเรา ทั้งบทความวิชาการ บทความวิจัย ซึ่งบทความต่าง ๆ ในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิชาการ 4 เรื่อง บทความวิจัย จำนวน 31 เรื่อง ซึ่งทุกบทความจะได้รับกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ 3 ท่าน เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ได้บทความที่มีคุณภาพทางวิชาการเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในศาสตร์ด้านการศึกษา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ และสามารถนำผลการวิจัยที่ค้นพบไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยให้สูงขึ้นทัดเทียมกับอารยประเทศต่อไป หวังว่าสาระต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอในวารสารฉบับนี้ จะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ทางวิชาชีพทางการศึกษาและภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพทางวิชาการของบทความวิทยานิพนธ์และบทความวิจัยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนด้วยน้ำใจที่ดียิ่งและขอขอบคุณกองบรรณาธิการ คณะทำงานทุกฝ่ายที่ได้ร่วมแรงร่วมใจในการสร้างสรรค์วารสารฉบับนี้ กรณีที่ท่านมีข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ช่วยปรับปรุงคุณภาพให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และขอเรียนเชิญส่งข้อเสนอแนะมาเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อไป ด้วยความยินดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
บรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทความวิชาการ/บทความวิทยานิพนธ์ **หน้า**

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- *ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, สุมัทนา หาญสุริย์, ญาณกร ภาวะบุตร, สมภาร ดอนจันดา* 1

กลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- *ปราโมท พระหันธงไชย* 9

นวัตกรรมทางการศึกษาและภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเพื่ออนาคตองค์กร
- *สันติสุข มะนะมุติ, ภูมิภควัธจ์(อังคะนาวิน) ภูมพงศ์คชศร, จิรศักดิ์ สุรัง* 19

บทบาทครูประถมศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้บริบทสังคมดิจิทัล
- อนรรฆ สมพงษ์, ญาณกร ภาวะบุตร, เพ็ญผกา ปัญจนะ, อิชยา จีนะกาญ, สุภาวดี ศรีหิรัญ, สุมัทนา หาญสุริย์, รักทรัพย์ แสนสำแดง 29

บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 40
- *ไชยา ภาวะบุตร, วีระศักดิ์ สุวรรณไตร*

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 48
- *กรภัทร์ วุฒิกรวินิต, ภาวินี อนามัย, ไพรัช มณีโชติ*

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง 59
- *สกลรัตน์ มุกดา*

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 71
- *พิชญ์สิณี ดีวงษ์, นวรัตน์ ประทุมตา, กาญจนา บุญส่ง*

องค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- *ศศิวลัย บุลาลม, วินัย ทองภูบาล, สฎายุ ธีระวณิชตระกูล* 82

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ **หน้า**

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- *ศิราณี ยิ้มเสงี่ยม, เพ็ญนภา สุขเสริม, เทิดศักดิ์ สุพันดี* 92

การพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี
- *อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง, นรินทร์ สังข์รักษา, ธีรังกูร วรบำรุงกุล, วรนุช สายทอง, อัจฉรา สาหุทัศ, ฉัตรชัย สุกสิ, เตือนใจ มูลยะ, ธิดา กุลรัตน์, ปัณฐวิชญ์ สุขศิริปานรัชต์* 104

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- *ณภัสสร ผิวทอง, มิตรภาณี พุ่มกล่อม* 116

พลิกโฉมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล: ทดสอบระบบ
- *จิตราภรณ์ บุญถนอม, สิงห์ทัย สุขสว่างโรจน์* 128

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี
- *ธนาวุฒิ พลประจักร, ธีระพล เพ็งจันทร์* 139

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
- *กิตติพงศ์ นารี, ศึกฤทธิ์ ศิลาลา* 151

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
- *เกรียงไกร ดวนใหญ่, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร, สุรศักดิ์ ศรีกระจ่างรี* 159

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
- *นมลชนก เนาวรัตน์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์* 169

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
- *บุหงา พลสาร, สุนทรี วรรณไพเราะ* 179

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ **หน้า**

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- *ปวรวรรณ แพนเกาะ, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์* 190

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
- *ภุชงค์ บุญชอบ, ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์, ชวนคิด มะเสนะ* 200

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
- *วุฒิพันธุ์ งานดี, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์* 213

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- *สรณัฐ ทนงศักดิ์วิเศษ, มิตภาณี พุ่มกล่อมา* 223

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
- *อรอุสา อาระพงษ์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์* 235

การบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
- *ฉวีวรรณ ศรีเรือง, สุมิตร สุวรรณ* 246

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- *ทนุ รอดไว, เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร, ธนิก คุณเมธีกุล* 258

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- *เบญจา คล้ายทอง, สุมิตร สุวรรณ* 266

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1
- *เขมอัชฌ์ธิกา ภูวศรีเหลื่อม, ยุภาดี ปณะราช, พนายุทธ เชยบาล* 277

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ **หน้า**

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- *สุวิมล เจียรธราวานิช, ธรรมมา เจียรธราวานิช, เซาฟีร์ ดือราแม* 287

สภาพการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร
- *วราพร จงอรุณรุ่งโรจน์, สุมิตร สุวรรณ* 299

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
- *สุพรรณิการ์ เรือนสอน, วรรณากร พรประเสริฐ* 311

การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
- *อรชุดา ชื่นใจฉ่ำ, พัชราภา ตันติชูเวช* 320

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- *ศุภชัย โถบำรุง* 331

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
- *ภาวินิตย์ ลุนละวัน, ดร.คมศิลป์ ประสงค์สุข* 343

กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
- *ชฎาธาร แปลงค้างพลู, กิติพงษ์ ลือนาม, ศิริ ถีอาสนา* 355

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2
- *รดีพร เนื่องนุ้ย, ปรเมศร์ กลิ่นหอม* 366

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครพนม
- *เทพรัตน์ พื้นบาด, กิติพงษ์ ลือนาม, ศิริ ถีอาสนา* 365

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ **หน้า**

คำแนะนำในการเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 377

ขั้นตอนการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 378

รูปแบบการเขียนบทความ 379

แบบเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 381

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Professional Learning Community (Plc)

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์[1] ดร.สุมัทนา หาญสุริย์[2] อาจารย์ญาณกร ภาวะบุตร[3] ดร.สมภาร ดอนจันดา[4]
Sikan Pieanthunyakorn[1] Dr.Sumattana Hansuri[2] Yanakorn Pawabutra[3] Dr.Sompan Donchanda[4]

บทคัดย่อ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูที่มีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยทำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของตนเองเป็นการอาศัยหลักการเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นพลังสำคัญขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ABSTRACT

Professional Learning Communities (PLCs) are established in schools to provide a platform for the school's teaching staff to interact about student learning and improve student outcomes, as well as the school's academic work. They form a group of teachers who share the same goal of improving student learning by transforming their own learning practices into collaborative learning approaches, fostering greater teacher interaction to reduce isolation, and fostering a focus on student learning. This collaborative approach fosters collaborative learning among educators, driving the sustainable development of student learning.

Keywords: Professional Learning Community: PLC

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 (กระทรวงศึกษา, 2545, หน้า 4) ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

[1,2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
[1,2]*Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University*
[3]*อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
[3]*Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University*
[4]*อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกลและอุตสาหการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
[4]*Lecturer in the Department of Mechanical and Industrial Engineering, Faculty of Industrial Technology, Sakon Nakhon Rajabhat University.*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, sikan@snru.ac.th
รับเมื่อ 29 มกราคม 2569 แก้ไข 28 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 6 มีนาคม 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) โดยที่ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ PLC เป็นสถานที่สำหรับ “สร้างปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน (Sergiovanni, 1994, p. 51) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 70) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน”และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิด การขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียน ย่อมมีความ เป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ชุมชน ที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศ การอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤช ไตรยวงศ์, 2553, หน้า 83) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการ ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่ง จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ (2562, หน้า 18) ได้ผลสรุปไว้ 2 ประเด็นดังนี้

1. ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

2. ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 48) นำเสนอว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรม PLC ประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน (learning together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันความคิดความรู้และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิก ทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบ และต้องสามารถร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน

3. สำนึกความรับผิดชอบ (accountable) คือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการ ของ PLC ที่ได้ตกลงร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อภารกิจการถอดบทเรียน และนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนทางรู้วิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน

สมาพร มณีอ่อน. (2560, หน้า 31) นำเสนอว่ากลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนทางรู้วิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน มีดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

1.3 การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูงและวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว

3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3 ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

3.4 เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วค่อยปรับขยายไปสู่กลุ่มใหญ่

3.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่าแผนไหน ควรใช้ต่อไป / แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

3.6 วางแผนเพื่อความสำเร็จ เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

3.7 นำสู่สาธารณะ แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

3.8 ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

เป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 187 – 190) ได้กล่าวถึง เป้าหมายของ PLC คือ การเปลี่ยนแปลงในระดับถึงรากถึงโคน (transformation) โดยที่เป็นการเปลี่ยนไปเรียนรู้ไป ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยการใช้ PLC

การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน	
จากเน้นการสอน	เป็นเน้นการเรียนรู้
จากเน้นสิ่งที่สอน	เป็นเน้นสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้
จากการได้สอนครอบคลุมเนื้อหา	เป็นการแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความรู้และทักษะเหล่านั้น
จากการมอบคู่มือหลักสูตรแก่ครูแต่ละคน	เป็นจัดให้ทีม PLC ได้สร้างความรู้รวมกันเกี่ยวกับหลักสูตรที่จำเป็น
การเปลี่ยนแปลงการสอบ	
จากการสอบเพื่อผลได้ – ตก (Summative Evaluation) นาน ๆ ครั้ง	เป็นการสอบเพื่อให้นักเรียนปรับปรุงตนเอง และครูปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้ (Formative Evaluation)
การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน	
จากการสอบเพื่อดูว่ามีนักเรียนคนไหนบ้างที่สอบตกตามเวลาที่กำหนด	เป็นการสอบเพื่อค้นหานักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมให้กลับมาเรียนรวมกลุ่มกับเพื่อนได้ทัน
จากการสอบเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน	เป็นการสอบเพื่อสื่อสารและสร้างแรงจูงใจต่อการเรียนของนักเรียน
จากการสอบความรู้และทักษะหลายอย่างนาน ๆ ครั้ง	เป็นการสอบความรู้และทักษะครั้งและน้อยอย่าง แต่สอบบ่อย ๆ
จากการออกข้อสอบและจัดการสอบโดยครูแต่ละคน	เป็นการออกข้อสอบและจัดการสอบโดยทีม PLC
การเปลี่ยนแปลงปฏิกิริยา หรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล้าหลัง	
จากสภาพที่ครูแต่ละคนกำหนดเกณฑ์การประเมิน	เป็นทีม PLC ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสร้างความสม่ำเสมอของการประเมินโดยครูในทีม
จากการเน้นการประเมินแบบใดแบบหนึ่ง	เป็นการประเมินโดยใช้การประเมินหลายแบบ อย่างสมดุล
จากเน้นที่คะแนนเฉลี่ย	เป็นการเน้นตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนในความรู้และทักษะแต่ละด้าน
จากการตัดสินใจโดยครูคนเดียว	เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบร่วมกันในทีม PLC เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือ
จากการกำหนดเวลาและการเรียนรู้ตายตัวสำหรับการเรียน	เป็นการจัดเวลาและบทเรียนอย่างยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้
จากการสอนซ่อม (Remediation)	เป็นการเรียนเพื่อให้เข้าใจ (Intervention)
จากการช่วยเหลือตามความสมัครใจนอกเวลาเรียน	เป็นการเรียน (บังคับ) ในเวลาเรียน
จากมีเพียงโอกาสเดียวที่จะแสดงว่าได้เรียนรู้	เป็นมีหลายโอกาสที่จะแสดงว่าได้เรียนรู้
เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู	
จากโดดเดี่ยว	เป็นการทำงานเป็นทีม พุ่งเป้าร่วมกันที่การเรียนรู้ของศิษย์และครู
จากครูแต่ละคนคิดคนเดียวว่านักเรียนควรได้เรียนรู้อะไรบ้าง	เป็นทีม PLC ร่วมกันคิดว่า “ความรู้ที่จำเป็น” (Essential Knowledge) สำหรับนักเรียนคืออะไรบ้าง
จากครูแต่ละคนกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้	เป็นทีม PLC ร่วมกันกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้
จากครูแต่ละคนกำหนดความเร็วของการเรียน	เป็นทีม PLC ร่วมกันกำหนดและใช้อัตราความเร็วของการเรียนรู้
จากครูแต่ละคนพยายามค้นหาวิธีการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียน	เป็นทีม PLC ช่วยเหลือกัน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู (ต่อ)	
จากครูดำเนินการสอนแบบเป็นกิจกรรมส่วนตัว ไม่เปิดเผย	เป็นครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนและวิธีทำหน้าที่ครู อย่างเปิดเผยต่อกัน
จากการร่วมมือกันแบบเปะปะ ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน	เป็นการเน้นความร่วมมือกันในประเด็นที่มีลำดับความสำคัญ สูงต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์
จากการคิดว่า “นี่ศิษย์ฉัน” “นั่นศิษย์คุณ”	เป็น “ศิษย์ของเรา”
เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน	
จากต่างคนต่างเป็นอิสระต่อกัน (Independence)	เป็นการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence)
จากไวยากรณ์แห่งการบ่นว่า	เป็นไวยากรณ์แห่งความตั้งใจมุ่งมั่น
จากการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว	เป็นการวางแผนให้เกิดผลสำเร็จระยะสั้นจำนวนมาก
จากการชื่นชมยกย่องเป็น “ครูดีเด่น” ปีละครั้ง	เป็นการยกย่องผลสำเร็จเล็ก ๆ ที่จำเพาะและมีผู้ได้รับการยกย่อง จำนวนมาก และบ่อย ๆ

ขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นันทนัช นันทพงษ์ (2561, หน้า 30) นำเสนอขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ระบุปัญหา ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน / การทำงานของครู ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ว่าเกิดขึ้นจากสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยมีปัจจัยใดเข้ามาเกี่ยวข้อง มีแนวโน้มของปัญหาอย่างไร และมีผลกระทบใดที่จะเกิดขึ้น

3. ระดมความคิด เพื่อนำเสนอวิธีแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาจากประสบการณ์และผลการวิจัยที่สามารถอ้างอิงได้ แล้วนำเสนอผลการระดมความคิด เมื่อนำเสนอเสร็จสิ้น ดำเนินการอภิปรายสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

4. ทดลองใช้วิธีแก้ปัญหา โดยนำวิธีแก้ปัญหาที่ได้จากการระดมความคิด ไปทดลองใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน/ในการทำงาน โดยร่วมกันสังเกต การสอนและเก็บข้อมูล หรือเก็บข้อมูลจากการทดลองใช้ในการทำงาน

5. สรุปผลวิธีการแก้ปัญหา โดยอภิปรายผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ นำเสนอผลการสังเกตการสอนและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงสรุปผลวิธี การแก้ปัญหาที่ให้ผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การทำงานแล้วทำการแบ่งปันประสบการณ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอื่น

วิธีการและเทคนิคการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสู่ PLC

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 27) ได้นำเสนอวิธีการและเทคนิคการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสู่ PLC ว่ามีดังต่อไปนี้

1. การออกแบบและจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีความหลากหลายตามสภาพผู้เรียนตามความสนใจและศักยภาพของ ผู้เรียน และเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ เช่น โครงงาน Active Learning

4. การกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์การตั้งคำถาม

5. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อและเทคโนโลยี

6. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเชื่อมโยงกลุ่มสาระ

7. การประเมินตามสภาพจริง และให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผล รวมทั้งการช่วยเหลือนักเรียน

คุณลักษณะ 5 ประการ ที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนราชดำริ (2568, หน้า 1) ได้นำเสนอคุณลักษณะ 5 ประการ ที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังต่อไปนี้

1. shared values and norms สร้างโอกาสให้เกิดคุณค่าและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

2. collective focus on student learning ร่วมมือในการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. collaboration การร่วมมือรวมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน

4. expert advice and study visit การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและศึกษาการปฏิบัติงานจริง และต้องมีกิจกรรม study visit นั่นคือ การเยี่ยมชมห้องปฏิบัติการจริงของผู้เชี่ยวชาญ

5. Reflection dialogue การสนทนาเพื่อเป็นการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (two way communication)

จำนวนสมาชิกในกลุ่ม PLC

กลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนราชดำริ (2568, หน้า 1) นำเสนอว่าสมาชิกในกลุ่ม PLC ควรมีจำนวน 4 – 8 คน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. model teacher (MT) ครูผู้สอน หน้าที่ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ตามแผนที่ร่วมกันปรับปรุง

2. buddy teacher (BT) ครูร่วมเรียนรู้ หน้าที่ ร่วมมือช่วยเหลือ (MT) ในการออกแบบและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ นิเทศการจัดการเรียนรู้ของ (MT) และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ให้แก่ (MT)

3. mentor หัวหน้ากลุ่มสาระ/ฝ่ายวิชาการ หน้าที่ กำกับดูและและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำครูในกลุ่ม PLC

4. administrator ผู้บริหาร หน้าที่ มอบนโยบาย แนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกระบวนการ PLC

5. export ผู้เชี่ยวชาญ หน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินงานกระบวนการ PLC ของโรงเรียน

สรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนในโรงเรียน โดยบุคลากรครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้านความรู้ นวัตกรรมการสอน และเทคนิควิธีการการจัดการเรียนการสอน มีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีด

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน โดย PLC มีองค์ประกอบสำคัญในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ ต้องเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือปัญหาเดียวกัน มีการบูรณาการ การทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ และมีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันซึ่งจะเกิดผลดีต่อตัวนักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนราชดำริ. (2568). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: เข้าถึงได้จาก https://sites.google.com/rd.ac.th/plc-rd

จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 30*(1), 12 – 23.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: ตถาตาพลับลิเคชั่นจำกัด.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทนัช นันทพงษ์. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC).* เอกสารประกอบการประชุมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย. เชียงใหม่.

สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15*(1), 30 – 31.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤช ไตรยวงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา.* โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.

Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools.* San Francisco: Jossey – Bass.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Administrative Strategies for Children and Youth Development Project Initiate by Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindthorn for Effectiveness in Secondary School Under The Office of The Basic Education Commission

ดร.ปราโมท พระหันธงไชย[1]
Dr.Pramote Prahanthongchai[1]

บทคัดย่อ

บทความเรื่องการบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขียนขึ้นมาเพื่อ มีวัตถุประสงค์ ในการนำเสนอโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชน ในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีโรงเรียนจำนวน 21 โรงเรียน กระจายอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน น่าน สกลนคร และกาฬสินธุ์ ซึ่งโครงการมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุล ในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษาและพลศึกษา 2) ขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ 3) ผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นศูนย์บริการความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการพัฒนาให้กับผู้ปกครองชุมชนและสถานศึกษาอื่น ๆ แนวทางการพัฒนา 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโครงการ 2) กำหนดกลยุทธ์การบริหารโครงการที่มีประสิทธิผล 3) การประเมินกลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่มีประสิทธิภาพ ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและเป็นประโยชน์ องค์ประกอบของกลยุทธ์มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเสริมสร้างสุขภาพของเด็กตั้งแต่ในครรภ์มารดา 2) ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 3) ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางวิชาการและทางจริยธรรม 4) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพ ของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพ 5) ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย 7) ด้านการขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน 8) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาเป็นศูนย์บริการความรู้ กลยุทธ์การบริหาร โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชน ที่สำคัญที่โรงเรียนทุกแห่ง มักจะดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ และวัตถุประสงค์ของโครงการ มีดังนี้ 1) กลยุทธ์ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 2) กลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชน ในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย 3) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร

[1]*ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*
[1]*Director of Phothisaen Wittaya School under the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office.*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ดร.ปราโมท พระหันธงไชย, p45037434@gmail.com
รับเมื่อ 20 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 21 มกราคม 2569 ตอบรับ 27 มกราคม 2569

ABSTRACT

The purpose of this article was to present a development project for children and youth in remote areas under the jurisdiction of secondary schools affiliated with the Office of the Basic Education Commission. The project was implemented across 21 secondary schools located in the provinces of Chiang Mai, Mae Hong Son, Nan, Sakon Nakhon, and Kalasin. The objectives of the project were as follows: 1) To enhance the quality of life for children and youth by facilitating their holistic potential development across four key domains: intellectual, moral, practical, and physical education. 2) To expand school–based development into the community, thereby strengthening community resilience and fostering self – reliance. 3) To promote the role of schools as knowledge service centers capable of transferring development knowledge and technology to parents, community members, and other educational institutions. The development process followed three main phases: 1) Investigating the current situation, desired conditions, and the specific needs related to project management. 2) Formulating the effective strategies for project management implementation. 3) Evaluating the efficacy of the developed project management strategies for child and youth development in remote areas, assessing their appropriateness, feasibility, coherence, and practical utility. The components of the strategies were comprised of eight key areas: 1) Maternal and Child Health Promotion 2) Increased Educational Opportunities 3) Academic and Ethical Capacity Building 4) Vocational Skill Development 5) Environmental Consciousness and Conservation 6) Cultural Preservation and Heritage 7) School to Community Development Expansion 8) Educational Institution as Knowledge Service Centers The key project management strategies for child and youth development that schools typically implement to align with national strategies and project objectives are as follows: 1) Strategy for Increasing Educational Opportunities 2) Strategy for Enhancing the Capacity of Children and Youth in Preserving and Promoting Local and National Culture and Wisdom 3) Strategy for Vocational Skill Development.

Keywords: Management Strategies, Children and Youth Development Project in Remote Areas

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งภายในและภายนอกองค์การ ในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับสภาพเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อสร้างรากฐานขององค์การให้มีความเข้มแข็งมั่นคงและพัฒนาให้เป็นองค์การที่ยั่งยืนและดำเนินต่อไป กระแสโลกาภิวัตน์นั้นยังได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้เท่าทันต่อสภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนั้น โดยเฉพาะการสร้างองค์ความรู้ในสังคมนั้น มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 2 – 3)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน รวดเร็ว และไม่แน่นอน ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะยิ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบที่รุนแรงมากขึ้น ตัวอย่างเช่น 1) ด้านภูมิอากาศและโรคระบาดที่มีความผันผวน เช่น ภาวะแล้งจัด น้ำท่วมรุนแรง และโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด – 19 ที่ระบาดรุนแรงไปทั่วโลก เป็นต้น 2) ด้านระบบการสื่อสารออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม พฤติกรรมการเรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วในทุกที่ทุกเวลา 3) ด้านความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI – Artificial Intelligence ที่จะส่งผลต่อความต้องการด้านทักษะของกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต 4) ด้านโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันอัตราเด็กเกิดใหม่ต่ำ ทำให้จำนวนผู้เรียนในทุกระดับการศึกษามีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อขนาดและประเภทโรงเรียนในอนาคต 5) ด้านทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมและปัญหาสิ่งแวดล้อมในทุกระดับ และ 6) ด้านธรรมาภิบาลและการบริหารประเทศ รวมทั้งปัญหาความมั่นคงที่จะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตนั้นเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความท้าทายใหม่ ที่มีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตเพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ซึ่งทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันต้องเริ่มจากหน่วยการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ สถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญในการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า 9 – 10)

สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้โดยเสด็จพระราชดำเนินพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวงไปทรงเยี่ยมราษฎรในพื้นที่ชนบทและท้องถิ่นทุรกันดารห่างไกลทั่วทุกภาคของประเทศไทย ทรงพบว่ามีราษฎรอีกเป็นจำนวนมากที่ยังอยู่ในภาวะยากลำบาก โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่ไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาพัฒนาเท่าเทียมกันทุกคน ทำให้สนพระทัยและมีพระราชหฤทัยมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือราษฎรเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2523 พระองค์จึงทรงเริ่มงานพัฒนาของพระองค์เองด้วยการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีโอกาสได้รับความรู้และฝึกฝนตนเอง สามารถพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นแนวทางสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา ตามแนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงยึดเป็นแบบอย่างมาโดยตลอด (วันฤดี ปุยะติ, 2562, หน้า 15) จึงโปรดเกล้าฯ ให้จัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารฉบับแรกขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2553 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการทำงานพัฒนาและได้ดำเนินการมาจนสิ้นสุดแผนฯ ฉบับ ที่ 4 ใน พ.ศ. 2559 สำนักงานโครงการ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จึงร่วมกับสถานศึกษาในโครงการ ตามพระราชดำริทุกสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ของสถานศึกษาและของทุกภาคส่วนที่สนับสนุนการพัฒนา และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในพื้นที่เป้าหมายตลอดจนร่วมกันผลักดันการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ทั้งนี้สามารถปรับให้เหมาะกับบริบทและสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแตกต่างกันไป (โครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2560, คำนำ)

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 เป็นแผนระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560 – 2569) จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศไทย ปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 การเข้าเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน พร้อม ๆ กับสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และยุคดิจิทัล แม้ว่าเด็กและเยาวชนกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารห่างไกล แต่ก็ย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่เชื่อมต่อกันถึงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมเด็กและเยาวชนกลุ่มเป้าหมายให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ ฉบับที่ 5 นี้ จึงได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2574) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุลในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติได้ 2) เพื่อขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ ครอบครัวและชุมชนเกิดการพัฒนา ช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาเด็กและเยาวชนและโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน 3) เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นศูนย์บริการความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการพัฒนาให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและสถานศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งจากภายในประเทศและจากต่างประเทศ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของ แต่ละที่ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างประเทศ

โดยมีเป้าหมายหลักการพัฒนาตามแผนฯ ฉบับที่ 5 ประกอบด้วย 8 เป้าหมายหลักดังนี้ เป้าหมายหลักที่ 1 เสริมสร้างสุขภาพของเด็กตั้งแต่ในครรภ์มารดา เป้าหมายหลักที่ 2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา เป้าหมายหลักที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางวิชาการและทางจริยธรรม เป้าหมายหลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ เป้าหมายหลักที่ 5 ปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายหลักที่ 6 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย เป้าหมายหลักที่ 7 ขยายการพัฒนาจากโรงเรียน สู่ชุมชน เป้าหมายหลักที่ 8 พัฒนาสถานศึกษาเป็นศูนย์บริการความรู้

สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงงานพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นฐานของการพัฒนา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นที่ที่รวมเด็กในวัยเรียนของชุมชน ทำให้เข้าถึงเด็กได้ง่ายและครอบคลุมได้ทั้งหมด ง่ายต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ที่มีผู้มีความรู้ คือครู ซึ่งเป็นแกนสำคัญในการถ่ายทอดให้เด็กได้พัฒนาความรู้ และทักษะต่าง ๆ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือเป็นสถานที่ที่คนในชุมชนเข้าถึงได้ง่าย จึงสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้

ดังนั้นพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนฯ ฉบับที่ 5 ก็คือโรงเรียนหรือสถานศึกษาในโครงการตามพระราชดำริ โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ห่างไกล หลายพื้นที่สภาพภูมิประเทศเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของรัฐทั้งการศึกษา การสาธารณสุขและการพัฒนานอกจากนี้ยังมีพื้นที่เฉพาะในกรุงเทพมหานคร ทั้งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและเขตชานเมืองของกรุงเทพมหานคร โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เปิดสอนทั้ง 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับอนุบาลระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมักมีพื้นที่จำกัด พื้นที่ของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นที่ตั้งของอาคารสถานที่ ผู้ปกครองมีอาชีพรับราชการ รับจ้าง ไม่มีพื้นฐานทางด้านเกษตรกรรม พื้นที่เหล่านี้แม้จะไม่มีปัญหาของสภาพ

ภูมิประเทศ สามารถเดินทางไปมาได้สะดวก แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อเด็กและเยาวชนที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนั้นในการดำเนินงานตามแผนฯ ฉบับที่ 5 พื้นที่เป้าหมายจึงประกอบด้วย 1) โรงเรียนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน 2) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศูนย์การเรียนชุมชนชาวไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 4) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 5) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 6) โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 7) โรงเรียนและศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ ในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 8) หมู่บ้านในเขตบริการการศึกษาของสถานศึกษาข้างต้น 9) พื้นที่อื่น ๆ ตามพระราชประสงค์ (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2560, หน้า 25 – 28)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 21 โรงเรียน กระจายอยู่ในจังหวัด 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดน่าน จังหวัดสกลนคร และจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นภาคเหนือ 3 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 จังหวัด ซึ่งมีภูมิประเทศที่แตกต่างกัน และมีความยุ่งยากหรือความยากลำบากในการบริหารจัดการสถานศึกษาอาจมีความแตกต่างกันตามภูมิประเทศที่แตกต่างกัน และการดำเนินงานโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อาจประสบปัญหาในการบริหารจัดการทำให้การดำเนินการโครงการยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย จากรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กาฬสินธุ์ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน และน่าน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูลปีการศึกษา 2563 และ 2564) พบว่า ยังมีปัญหาเกี่ยวกับภาวะโภชนาการ ปัญหาคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ การผลิตอาหารในโรงเรียนทุกประเภทมีปริมาณน้อยกว่าความต้องการ การปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่มีการรายงาน การเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอด วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาติไทย ไม่มีการรายงาน (โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2565 บทสรุปผู้บริหาร)

ความสำคัญของการบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 จัดทำขึ้นเป็นแผนระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560 – 2569) จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ที่น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2574) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับการพัฒนาศักยภาพ อย่างสมดุลในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติได้

2. เพื่อขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ ครอบครัว และชุมชนเกิดการพัฒนา ช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาเด็กและเยาวชนและโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน

3. เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นศูนย์บริการความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การพัฒนาให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งจากภายในประเทศและจากต่างประเทศ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละที่ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างประเทศ

แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่มีประสิทธิผล

2. กำหนดกลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่มีประสิทธิผล

3. การประเมินกลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่มีประสิทธิผล ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ ซึ่งได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ตามแนวคิดของ Certo & Peter (2011); Dess & Miller (1993); Fred R. David (2001); Hill & Jones (1995); Hunger & Wheelen (1995); Thompson & Strickland (1995); อนิวัช แก้วจำนง (2552); อุทุมพร พัชรารัตน์ (2552); พิชิต เทพวรรณ์ (2554); ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2556); ภูมิภัทร กลางโคตร์ (2560); สรรเพชญ โทวิชา (2560); นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561); อภินันทิชัย แกระหัน (2562); พารดา หาบ้านแท่น (2563); พิสมัย ราชชมภู (2563); บุญธรรม อ้วนกันยา (2563); หวานใจ เวียงยิ่ง (2564); อดิศร ก้อนคำ (2564) ได้องค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การควบคุมกลยุทธ์และประเมินผล

องค์ประกอบของกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560 – 2569) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. ด้านการเสริมสร้างสุขภาพของเด็กตั้งแต่ในครรภ์มารดา
2. ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
3. ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางวิชาการและทางจริยธรรม
4. ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ
5. ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และ สืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย

7. ด้านการขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน

8. ด้านการพัฒนาสถานศึกษาเป็นศูนย์บริการความรู้

กลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอนำเสนอในบางด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโครงการฯ ดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

1.1 ต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการศึกษา

1.2 การกำหนดกลยุทธ์ ตามขั้นตอน ดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์เพิ่มโอกาสทางการศึกษา พัฒนาระบบคัดกรองนักเรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนรอบด้าน ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักของนักเรียนและผู้ปกครองให้เห็นคุณค่าของการศึกษา ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและทำการคัดกรองนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม ตลอดจนจัดหาสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ครูดูแลและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาเฉพาะทาง พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและภาวะผู้นำของนักเรียนในพระราชานุเคราะห์ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะให้กับนักเรียนในพระราชานุเคราะห์พัฒนาระบบการติดตามและสร้างเครือข่ายในการดูแล และให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในพระราชานุเคราะห์

1.3 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้ 1. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักของนักเรียนและผู้ปกครองให้เห็นคุณค่าของการศึกษา 2. โครงการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและทำการคัดกรองนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ 3. โครงการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม ตลอดจนจัดหาสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก 4. โครงการพัฒนาครูในการดูแลและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม 5. สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาเฉพาะ 6. โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและภาวะผู้นำของนักเรียนในพระราชานุเคราะห์ 7. โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะให้กับนักเรียนในพระราชานุเคราะห์ 8. โครงการพัฒนาระบบการติดตามและสร้างเครือข่ายในการดูแล และให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในพระราชานุเคราะห์

1.4 ทำการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ โดยการประเมินผล/ตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละโครงการ

2. กลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย

2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย ดังนี้

2.2 การกำหนดกลยุทธ์ ทำการกำหนดกลยุทธ์ ตามขั้นตอน ดังนี้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้และเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ท้องถิ่นของตน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะการงานอาชีพสร้างรายได้ ส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและทำให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

2.3 ผลการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้และเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย

2.4 ทำการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ดังนี้

3. ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ ของโรงเรียน

3.2 การกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

3.3 การนำกลยุทธ์ ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1. โครงการพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อสร้างองค์ความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในการทำเกษตรยั่งยืน 2. โครงการส่งเสริมการนำพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์พื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตทางการเกษตร 3. โครงการพัฒนาหลักสูตรงานอาชีพที่จำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครอบครัวและชุมชน 4. โครงการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนพัฒนาองค์ความรู้ทักษะ เจตคติในงานอาชีพ 5. โครงการพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความรู้หลักการสหกรณ์และปลูกฝังลักษณะนิสัยการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามอุดมการณ์สหกรณ์ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความรู้หลักการสหกรณ์และปลูกฝังลักษณะนิสัยการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามอุดมการณ์สหกรณ์ 6. โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสหกรณ์เพื่อเป็นสื่อพัฒนาความรู้และทักษะเบื้องต้นด้านสหกรณ์แก่นักเรียน

3.4 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ

สรุป

กลยุทธ์การบริหารโครงการพัฒนาเด็ก และเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของโรงเรียนมัธยมศึกษา เน้นการบริหารแบบบูรณาการภายใต้โครงการตามพระราชดำริ โดยมีหลักการสำคัญคือ การสร้างภาคีเครือข่าย (ชุมชน เอกชน รัฐ) การพัฒนาบุคลากร(ครู) ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ ปลูกฝังคุณธรรม (ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์) และนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยใช้ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยมีองค์ประกอบและกลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วม เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใช้ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยการระดมทรัพยากรจากภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการศึกษา และเป็นการบริหารจัดการคุณภาพ เน้นการบริหารทั้งองค์กรตามแนวพระราชดำริเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพครู พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอัตราส่วนครูต่อชั้นเรียน ลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอนและสร้างขวัญ กำลังใจ ในการจัดการเรียน

การสอนต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และบูรณาการ (เกษตร อาชีพ สิ่งแวดล้อม) มีการนิเทศติดตาม โดยจัดการนิเทศงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน ส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพผ่านโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน และสุขภาพอนามัย มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ มีการฝึกอาชีพ โดยจัดกิจกรรมฝึกอาชีพเพื่อสร้างทักษะชีวิต และเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน 4. การบริหารทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีการพัฒนาสภาพแวดล้อม โดยจัดสำนักงาน อาคาร และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จคือการผสมผสานการบริหารเชิงระบบ การเสริมสร้างเครือข่าย และการพัฒนาที่รอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และจิตใจ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในพื้นที่ทุรกันดารให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีสวนจิตรลดา. (2565). สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงบรรยาย เรื่อง การพัฒนาเด็กและเยาวชนหลังโควิด 19. *ในงานประชุมวิชาการการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ ประจำปี 2564 ณ ศูนย์กีฬาเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ วันศุกร์ที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2564.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์ จำกัด.

นงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). *กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

บุญธรรม อ้วนกันยา. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พารดา หาบ้านแท่น. (2563). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิชิต เทพวรรณ์, (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.* กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.

พิสมัย ราชชมภู. (2563). *กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภูมิภัทร กลางโคตร์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรรเพชญ โทวิชา. (2560). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หวานใจ เวียงยิ่ง. (2564). *กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อดิศร ก้อนคำ. (2564). *ลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภินันทิชัย แกระหัน. (2562). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุทุมพร พัชรารัตน์. (2552). *การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น 55.

Certo, S.C., and Peter, J.P. (2011). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York: MacGraw – Hill.

Dess, G. G. & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. (Int'l Ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Fred R. David. (2001). *Strategic Management Concept. New Jersey: Prentice Hall.*

Hunger, J. D. and Wheelen, T. L. (1995). *Strategic Management*. 5th ed. USA: Addison–Wesley Publishing Company.

Thompson & Strickland. (1995). *Strategic management*. concept concepts and cases.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นวัตกรรมทางการศึกษาและภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเพื่ออนาคตองค์กร

Educational innovation and Multicultural Leadership for Organizational Future

สันติสุข มะนะมุติ[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ สุรังษ์[3]
Santisuk Manamuti[1] Asst. Prof. Dr.Phumphakhawat phumphongkhochasorn[2] Asst. Prof. Dr.Jirasak Surungkapiprat[3]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นในสังคมปัจจุบัน ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พหุวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การตระหนักรู้และเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความสามารถในการจัดการกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบริบทพหุวัฒนธรรม และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อความหลากหลาย ได้มาซึ่งนวัตกรรมภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม และนวัตกรรมทางการศึกษาที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคต โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การผสมผสานเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับหลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะช่วยสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลก

ABSTRACT

This study aims to examine the components of multicultural leadership development for educational administrators in the context of increasing cultural diversity in contemporary society. The research methodology comprised document analysis and in-depth interviews with educational administrators in multicultural settings. The findings reveal that multicultural leadership development requires essential components including: awareness and understanding of cultural diversity, capability to manage cultural differences, creation of conducive learning environments in multicultural contexts, and development of administrative innovations that respond to diversity. The study resulted in multicultural leadership innovations and educational innovations that lead to organizational success in the future, particularly in the digital era characterized by cultural diversity. The integration of modern technology with management principles that consider cultural diversity will help create an effective and sustainable personnel development system, which serves as a key to success in global competition.

Keywords: Educational administration innovation, Education in multicultural society, Multicultural leadership

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารการศึกษา การศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม

[1,2,3]*อาจารย์ประจำวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*
[1,2,3]*Lecturer at the College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สันติสุข มะนะมุติ, santisukman@rmutr.ac.th
รับเมื่อ 6 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 11 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับ 20 มกราคม 2569

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานและการอพยพของประชากรที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้สังคมมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น (Banks, 2020, pp. 523 – 538) สถานศึกษาในฐานะองค์กร ทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมจึงเป็นความท้าทายสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน (Wilson & Smith, 2023, pp. 215 – 237) ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมจึงเป็นสมรรถนะ ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมผ่านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา และ 3) ผลกระทบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร โดยตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา และภาษา พร้อมทั้งสามารถประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Martinez & Garcia, 2023, pp. 183 – 201) ส่วนนวัตกรรมการบริหารการศึกษา (Educational Management Innovation) หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในบริบทพหุวัฒนธรรม (Anderson & Lee, 2022, pp. 415 – 432)

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review) จากฐานข้อมูลวิชาการระดับนานาชาติ ครอบคลุมงานวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรม เพื่อยืนยันองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา และการสร้างนวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Johnson & Brown, 2022, pp. 125 – 142) โดยผู้นำต้องมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม เข้าใจความแตกต่างและสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียนที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา และการสร้างนวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อความหลากหลาย (Thompson et al., 2023, pp. 214 – 233) นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการบริหารการศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เคารพในความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นวัตกรรมทางการศึกษา

1. ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษา

ทิศนา แขมมณี (2559, หน้า 148) กล่าวว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การนำเอาความคิดหรือวิธีปฏิบัติทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้กับการศึกษา ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการปฏิบัติ กระบวนการ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่แพร่หลายหรือยังไม่เคยใช้มาก่อน และเข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยผ่ากรการคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ หรือพัฒนาจากของเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัย และปรับปรุงจนได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุปผา หลงมีหนา (2564, หน้า 23) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่ครูนำมาใช้ในการพัฒนาการ ศึกษาที่อาจต่อยอดจากของเดิมหรือการคิดค้นขึ้นมาใหม่ ซึ่งได้แก่ เทคนิคการสอน วิธีการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ งานวิจัย สื่อวัสดุ สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมีความสำคัญ คือ ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เกิดความสนใจในการเรียนมากขึ้น เกิดสมรรถนะ และความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การมีความสามารถด้านนวัตกรรมเป็นการสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน

มารุต พัฒผล (2566, หน้า 5) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา คือ การออกแบบนวัตกรรมหลักสูตร ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด โดยหลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย และคณะ (2567, หน้า 15) กล่าวว่า นวัตกรรมการศึกษา คือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่ ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ทางการศึกษา ทำให้เกิดผลในเชิงบวก สอดคล้องกับหลักสูตร และสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนวัตกรรมตามระบบการศึกษาสามารถจำแนกได้เป็น นวัตกรรมด้านหลักสูตร นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน นวัตกรรมสื่อการสอน นวัตกรรมการประเมินผล และนวัตกรรมการบริหารจัดการ โดยการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนควรเป็นนวัตกรรมที่ใช้ง่าย ใช้สะดวก ไม่เสียค่าใช้จ่ายมาก อำนวยความสะดวกในการใช้งาน มีความเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ ให้ผลชัดเจน สามารถนำมาใช้ได้ดีในสภาพสภาวการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นการจัด การศึกษาจึงต้องมีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา ที่สอน สร้างสรรค์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจในเนื้อหา และหาแนวทางปรับปรุงเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษารูปแบบใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการศึกษาให้ผู้เรียนต่อไป โดยผู้สอนสามารถพัฒนาวิธีการ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับ การคาดหวังให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามหลักสูตรการศึกษานอกจากนี้ ยังคาดหวังให้ผู้เรียนมี ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ปัจจุบันนวัตกรรมทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยี แนวคิด วิธีการ และเครื่องมือใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต พร้อมทั้งเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะและความสามารถในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษา

นวัตกรรมทางการศึกษาสามารถจำแนกได้หลายประเภทตามมุมมองของนักวิชาการ ดังนี้

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 28) นำเสนอการแบ่งประเภทนวัตกรรมการศึกษาที่เน้นการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยแบ่งเป็น การจำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ 2) การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง คือ นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลันและนวัตกรรมใน ลักษณะค่อยเป็นค่อยไป และ 3) การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ คือ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการบริหาร

วิจารณ์ พานิช (2565, หน้า 33) ได้เสนอการแบ่งประเภทนวัตกรรมทางการศึกษาเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ เช่น ระบบประกันคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) นวัตกรรมด้านการพัฒนาผู้เรียน เช่น การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การประเมินตามสภาพจริง 3) นวัตกรรมด้านการพัฒนาครู เช่น ระบบการโค้ชและพี่เลี้ยง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) นวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา

นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2566, หน้า 69) ได้เสนอ ประเภทของนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมบริการ 2) นวัตกรรมการส่งมอบบริการ 3) นวัตกรรมการบริหาร / องค์การ 4) นวัตกรรมทางความคิด 5) นวัตกรรมเชิงนโยบาย 6) นวัตกรรมเชิงระบบ 7) นวัตกรรมด้านกระบวนทัศน์ 8) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และ 9) นวัตกรรมกระบวนการ

สมคิด บางโม (2566, หน้า 110) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) นวัตกรรมด้านหลักสูตร เช่น การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรบูรณาการ 2) นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน การเรียนรู้เชิงรุก และ 3) นวัตกรรมด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ สื่อมัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การจำแนกประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของการพัฒนา และเน้นความสำคัญของการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งในด้านเทคโนโลยี การจัดการ และคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ

ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม

นนกร มังคละคีรี (2560, หน้า 51 – 52) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการหรือความสัมพันธ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญที่ทำให้คนจากหลากหลาย วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และท่ามกลางความขัดแย้ง ทั้งในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน แบ่งลักษณะของภาวะผู้นำเชิง พหุวัฒนธรรมออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3)ด้านการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการมีคุณธรรม

ยามีละห์ สาและ (2562, หน้า 61) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เป็นความสัมพันธ์หรือกระบวนการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยให้ความสำคัญที่ทำให้ผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรม ชาติพันธุ์เชื้อชาติเพศ ศาสนา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขท่ามกลางความขัดแย้งทั้งในการใช้ชีวิตประจำวัน

ตอเหเราะ ดอละ (2565, หน้า 42) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม คือ การส่งเสริมให้ประชาคมในชุมชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการเปิดกว้างแนวความคิดเพื่อให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์และแบ่งปันระหว่างกัน บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น การส่งเสริมมิติความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สังคม รวมถึงการแสดงศักยภาพในการส่งเสริมและการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมทางการศึกษาการจัดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาทางด้านพหุวัฒนธรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายของการอยู่ร่วมกันยอมรบ เคารพและแสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อกัน

อัสรอฟ อาแว (2567, หน้า 26) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม คือ กระบวนการ หรือความสัมพันธ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้งาน ดำเนินไปได้อย่างลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญที่ทำให้คนจากหลากหลาย วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ สามารถอยู่ร่วมกันทั้งอยางสงบ สุข และท่ามกลางความขัดแย้ง ทั้งในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยลักษณะของภาวะผู้นำ เชิงพหุวัฒนธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน

สรุปความหมายของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเป็นความสามารถเชิงบูรณาการในการนำและบริหารองค์กรท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเข้าใจและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม และให้คุณค่ากับความหลากหลาย และการบริหารจัดการที่คำนึงถึงบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่าง ผู้นำพหุวัฒนธรรม ต้องมีทักษะในการปรับตัว เปิดใจรับฟัง และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ การยอมรับ และการดึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์จากความหลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมคือศาสตร์และศิลป์ของการนำที่มุ่งสร้างความเป็นหนึ่งเดียวจากความแตกต่าง สร้างคุณค่าและความได้เปรียบเชิงการแข่งขันผ่านการเคารพ เข้าใจ และใช้ประโยชน์ จากความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์

2. ประเภทของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership)

ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการนำที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยสามารถแบ่งประเภทได้ดังนี้

ผู้นำข้ามวัฒนธรรม (Cross – cultural Leader) เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง มีความเข้าใจในมิติทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถปรับตัวและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่าง

ผู้นำแบบรวมกลุ่ม (Inclusive Leader) เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกจากทุกวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในองค์กร

ผู้นำแบบปรับตัว (Adaptive Leader) มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำตามบริบททางวัฒนธรรม เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงานกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายสามารถจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำแบบเชื่อมโยง (Bridge Builder) ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างวัฒนธรรม ที่แตกต่างสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม

ผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Intelligence Leader) มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูง เข้าใจและเคารพในค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีของวัฒนธรรมต่าง ๆ สามารถใช้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ทักษะสำคัญของผู้นำพหุวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความเข้าใจในความ แตกต่างทางวัฒนธรรม ความสามารถในการสร้างทีมที่หลากหลาย การจัดการความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เคารพความหลากหลาย ผู้นำพหุวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น

นวัตกรรมทางการศึกษากับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเพื่ออนาคต

นวัตกรรมทางการศึกษากับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเพื่ออนาคตองค์กร มีองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กร ดังนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ผู้นำองค์กรสามารถใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเชื่อมโยงบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม (Anderson & Smith, 2023, pp. 12 – 14)

การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความหลากหลายทางวัฒนธรรม การออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมมุมมองทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ช่วยสร้างความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างในองค์กร (Thompson, 2023, pp. 35 – 37)

การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือผู้นำต้องสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เปิดกว้าง และปลอดภัยสำหรับทุกวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน (Williams, A., & Chen, L. 2023, pp. 50 – 52)

การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการประเมินที่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ช่วยให้การวัดผลมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Rodriguez, L., Garcia, M., Hernandez, J., & Lopez, C. 2023, pp. 70 – 73)

การพัฒนาระบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) การใช้เทคโนโลยี AI และ Machine Learning เพื่อปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมและรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร (Johnson, T., & Lee, S. 2023, pp. 90 – 92)

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การเชื่อมโยงองค์กรกับเครือข่ายการเรียนรู้ระดับนานาชาติช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย (Martinez, R., & Wilson, D. 2023, pp. 110 – 112)

การใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) การนำ VR และ AR มาใช้ในการจำลองสถานการณ์การทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วยเพิ่มทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันของบุคลากร (Park, J., & Kim, H. 2023, pp. 130 – 132)

การพัฒนาระบบให้คำปรึกษาอัจฉริยะ (AI – Powered Mentoring) การใช้ระบบ AI ในการให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Brown, S., Taylor, R., & White, J. 2023, pp. 150 – 153)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล การพัฒนาพื้นที่ดิจิทัลสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างวัฒนธรรม ช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กร (Davis, M. R., & Chang, L. 2023, pp. 170 – 172)

สรุป

นวัตกรรมการศึกษากับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งอนาคต โดยผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นการใช้ AI, VR/AR และแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและปรับเฉพาะบุคคลการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความหลากหลายทางวัฒนธรรมและระบบประเมินผลที่เป็นธรรมจะช่วยเสริมสร้างองค์กรที่มีความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่างและสามารถปรับตัวในโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น คำถามสำคัญ คือ องค์กรของคุณพร้อมที่จะบูรณาการเทคโนโลยีกับการพัฒนาผู้นำ พหุวัฒนธรรมอย่างไร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับโลก

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

นวัตกรรมทางการศึกษาและภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเพื่ออนาคตขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม นวัตกรรมทางการศึกษา และผลลัพธ์ต่อองค์กรในอนาคต โดยแบ่งเป็นระดับดังนี้

ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่ขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในองค์กร (Williams, A., & Chen, L. 2023, pp. 42 – 44) นวัตกรรมทางการศึกษาองค์กร แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลัก

1. เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ (Anderson, K., & Smith, P. 2023, pp. 10 – 12), เทคโนโลยี VR / AR (Park, J., & Kim, H. 2023, pp. 130 – 132) และการใช้ AI กับ Machine Learning (Johnson, K. A., & Lee, S. H. 2023, pp. 90 – 92)

2. หลักสูตรพหุวัฒนธรรม เน้นการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Thompson, 2023, pp. 35 – 37)

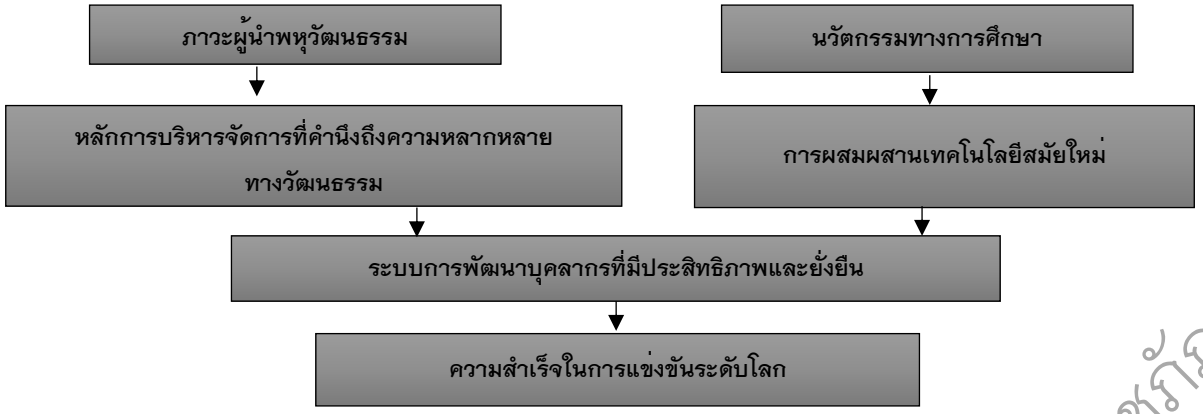
3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล (Davis & Chang, 2023, pp. 170 – 172) และเครือข่ายการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Martinez, R., & Wilson, D. 2023, pp. 110 – 112)

4. การประเมินผลหลากหลาย รวมถึงระบบประเมินที่เป็นธรรมทางวัฒนธรรม (Rodriguez et al., 2023, pp. 70 – 73) และระบบให้คำปรึกษาอัจฉริยะ (Brown, H., Jackson, M., & Davis, E. 2023, pp. 150 – 153)

องค์กรแห่งอนาคตผลลัพธ์สุดท้ายที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันการปรับตัวในบริบทโลกและความสามารถในการสร้างนวัตกรรมองค์กร

ความสำคัญขององค์ความรู้ใหม่

โมเดลนี้นำเสนอความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมและนวัตกรรมทางการศึกษาที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคต โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การผสมผสานเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับหลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะช่วยสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลก



ภาพประกอบ 1 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมและนวัตกรรมทางการศึกษา

แผนภาพนี้แสดงความสัมพันธ์เชิงลำดับระหว่างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม นวัตกรรมทางการศึกษา และองค์กรแห่งอนาคต โดยมีโครงสร้างแบบลำดับขั้นจากบนลงล่าง (Top – down Flow) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม (ฐานราก) ตำแหน่งด้านบนซ้ายของแผนภาพแสดงจุดเริ่มต้นของกระบวนการอ้างอิงจากงานวิจัยของ Williams & Chen (2023, pp. 40 – 42) เป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

2. นวัตกรรมทางการศึกษาองค์กร (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่แสดงเป็นชั้น ๆ เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์, เทคโนโลยี VR/AR, AI และ Machine Learning หลักสูตรพหุวัฒนธรรม: เน้นการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและความหลากหลายทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล และเครือข่ายการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การประเมินผลหลากหลาย ระบบประเมินที่เป็นธรรมทางวัฒนธรรมและระบบให้คำปรึกษาอัจฉริยะ

3. องค์กรแห่งอนาคต (ผลลัพธ์) ตำแหน่งด้านล่างแสดงเป้าหมายสุดท้ายของกระบวนการทั้งหมด ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ 3 ประการ ความได้เปรียบในการแข่งขัน การปรับตัวในบริบทโลก ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมองค์กร

ลักษณะสำคัญของแผนภาพ ลูกศรเชื่อมโยงแสดงความสัมพันธ์และทิศทางการไหลของอิทธิพลจากภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมสู่นวัตกรรมการศึกษา และสุดท้ายไปยังองค์กรแห่งอนาคต รหัสสี ที่แตกต่างกันช่วยแยกองค์ประกอบสำคัญและสร้างลำดับชั้นที่ชัดเจน การอ้างอิงผู้วิจัย แสดงความน่าเชื่อถือทางวิชาการของโมเดล แผนภาพนี้เหมาะสำหรับนำเสนอในบทความวิชาการเพราะสามารถสื่อสารความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างแนวคิดหลักทั้งสามได้อย่างกระชับและเข้าใจง่าย

เอกสารอ้างอิง

ตอเหเราะ ดอละ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

บุปผา หลงมีหนา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของครูมัธยมศึกษาจังหวัดนครนายก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปานชนก ด้วงอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ทิศนา แขมมณี (2559). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2566). นวัตกรรมการจัดการภาครัฐกับกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ การทบทวนองค์ความรู้และประเภทของนวัตกรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน, 4*(1), 63 – 77.

มารุต พัฒผล. (2566). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 12*(1), 1 – 13.

ยามีละห์ สาและ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมในงานชุมชนสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิจารณ์ พานิช. (2565). *นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมคิด บางโม. (2566). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัสรอฟ อาแว. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

administrative practices in diverse Thai educational contexts. International. *Journal of Educational Management*, *28*(3), 214 – 233.

AMACOM. Chin, J. L., & Trimble, J. E. (2014). Diversity and leadership. SAGE Publications.

Anderson, K., & Smith, P. (2023). Digital technology integration in cross – cultural learning. *Journal of Educational Technology, 15*(2), 123 – 145.

Anderson, P. J., & Lee, S. K. (2022). Innovative approaches to educational management in culturally diverse schools. *International Journal of Educational Management, 36*(3), 415 – 432.

Anderson, P., & Lee, S. (2022). Innovation in educational management: A conceptual framework. *International Journal of Educational Leadership, 45*(3), 278 – 295.

Banks, J. A. (2020). Diversity, equity, and inclusion in higher education: The case for multicultural education. *Journal of Educational Administration, 58*(5), 523 – 538.

Bordas, J. (2012). *Salsa, soul, and spirit: Leadership for a multicultural age*. Berrett – Koehler Publishers.

Brown, S., Taylor, R., & White, J. (2023). AI – driven mentoring systems in multicultural organizations. International. *Journal of Educational Technology, 42*(3), 215 – 230.

Davis, J., & Chang, S. (2023). Digital learning communities: Building cross–cultural understanding.

Davis, M. R., & Chang, L. (2023). Building digital learning communities for cultural exchange. *Educational Management. 38*(4), 445 – 460.

Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach.* Boston: Allyn and Bacon.

Harris, L. M. (2023). Cultural leadership competencies: Managing diversity in global organizations. *Journal of International Business Studies, 54*(4), 378 – 396.

Javidan, M., & House, R. J. (2001). Cultural acumen for the global manager: Lessons from Project GLOBE. *Organizational Dynamics, 29*(4), 289 – 305.

Johnson, A. B., & Brown, C. D. (2022). Multicultural leadership competencies in educational organizations: A comprehensive review. *Journal of Educational Leadership, 15*(2), 125 – 142.

Johnson, A. B., & Brown, C. D. (2022). Multicultural leadership competencies in educational organizations: A comprehensive review. *Journal of Educational Leadership, 15*(2), 125 – 142.

Johnson, K. A., & Lee, S. H. (2023). Personalized learning in culturally diverse organizations. *Journal of Educational Innovation, 31*(2), 178 – 193.

Johnson, T., & Lee, S. (2023). Personalized learning systems for multicultural workforce development.

Livermore, D. (2015). Leading with cultural intelligence: The real secret to success (2nd ed.).

Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration.* (2nd ed.). Wadsworth.

Manning, T. T. (2003). Leadership across cultures: Attachment style influences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *9*(3), 20 – 32.

Martinez, R. A., & Garcia, L. M. (2023). Cultural diversity management in educational institutions: A framework for success. J*ournal of Educational Administration and Policy*, *41*(2), 183 – 201.

Martinez, R., & Wilson, D. (2023). International learning networks and organizational growth.

McEwan, E. K. (2003). *Ten traits of highly effective principals: From good to great performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Meyer, J. P. (2023). The inclusive leader: Understanding multicultural leadership in the global workplace. *Academy of Management Journal, 66*(3), 892 – 915.

Park, J., & Kim, H. (2023). Virtual reality applications in cross – cultural training environments.

Rodriguez, L., Garcia, M., Hernandez, J., & Lopez, C. (2023). Culturally responsive assessment methods in organizations.

Thompson, A. B., Smith, C. D., Johnson, E. F., & Brown, G. H. (2023). Developing culturally responsive

Thompson, E. (2023). Designing culturally inclusive curricula for global organizations.

Thompson, R. J. (2023). Designing inclusive curricula for multicultural organizations. *Educational Leadership Quarterly, 58*(4), 445 – 461.

Williams, A., & Chen, L. (2023). Collaborative learning environments in multicultural settings.

Wilson, J. A., & Smith, K. B. (2023). Managing educational institutions in culturally diverse contexts: A systematic review. *Journal of Educational Leadership, 45*(3), 215 – 237.

Wilson, P., & Smith, J. (2023). Educational leadership in diverse societies: Contemporary perspectives. *International Journal of Educational Management, 37*(1), 15 – 30.

Wilson, R., Thompson, K., & Davis, A. (2023). Developing multicultural leadership competencies: Evidence from Thai educational contexts. *Journal of Educational Administration, 52*(4), 412 – 428.

บทบาทครูประถมศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้บริบทสังคมดิจิทัล

The Role of Primary School Teachers in Local Development within the Digital Social Context

อนรรฆ สมพงษ์[1] ญาณกร ภาวะบุตร[2] เพ็ญผกา ปัญจนะ[3] อิชยา จีนะกาญ[4] สุภาวดี ศรีหิรัญ[5] สุมัทนา หาญสุริย์[6] รักทรัพย์ แสนสำแดง[7]
Anuk Somphong[1] Yanakorn Pawabutra[2] Penphaka Panjana[3] Itchaya Jeenakarn[4] Supawadee Srihiran[5] Sumattana Hansuri[6]
Raksap Saensamdaeng[7]

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของครูประถมศึกษาภายใต้บริบทสังคมดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ ครูประถมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท เพื่อให้ทั้งครูและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน บทความชี้ให้เห็นว่าภาพลักษณ์ของครูประถมศึกษาเปลี่ยนไปเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความท้าทายในสังคมดิจิทัลที่ครูประถมศึกษาต้องเผชิญและพัฒนาศักยภาพใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ทักษะและการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกบนฐานกรอบแนวคิด TPACK หรือ TPCK 2) การรู้เท่าทันและจริยธรรมดิจิทัลเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียน 3) ความเหลื่อมล้ำและทรัพยากรดิจิทัลที่จำกัด และ 4) ทัศนคติและการจัดการเวลา การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Mindset) เปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบริหารจัดการข้อจำกัดเวลาและทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของครู บทความชิ้นนี้เสนอแนะว่า เงื่อนไขไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างเพื่อลดภาระงานธุรการ คืนเวลาและสนับสนุนทรัพยากร การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งภายในโรงเรียนเพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูต่างช่วงวัย และการปรับการวัดและประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ โดยบทบาทใหม่ของครูคือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เชิงรุกที่เท่าทันและสอดคล้องสังคมดิจิทัลซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ABSTRACT

This article aims to analyze the evolving roles of primary school teachers within the context of a digital society, where digital technologies have become embedded in all dimensions of daily life and learning. Consequently, primary school teachers are required to transform their professional roles to ensure that both teachers and learners can learn, respond to, and adapt effectively and sustainably to ongoing technological changes. The article highlights a paradigm shift in the professional identity of primary school teachers toward becoming agents of change, while also addressing the key challenges they encounter in the digital society. The four critical domains are identified in which teachers must develop their capacities: (1) technological integration skills for active learning grounded in the TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) framework; (2) digital literacy and ethics to foster learners' resilience and responsible engagement in digital environments; (3) digital inequality and limited

คำสำคัญ: ครูประถมศึกษา การพัฒนาท้องถิ่น สังคมดิจิทัล

[1,2,3,4,5,6,7]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

[1,2,3,4,5,6,7]*Lecturers in Elementary Education, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University*

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อนรรฆ สมพงษ์, mekanuk@gmail.com

รับเมื่อ 22 มีนาคม 2569 แก้ไข 23 มีนาคม 2569 ตอบรับ 24 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

access to technological resources; and (4) attitudes and time management, including the need for a growth–oriented mindset, openness to continuous learning, and effective management of temporal and attitudinal constraints, all of which contribute to enhancing teacher quality. The article further proposes that key conditions for success include structural adjustments to reduce administrative workload, thereby reclaiming instructional time and ensuring adequate resource support; the establishment of Professional Learning Communities (PLCs) within schools as collaborative spaces for intergenerational knowledge exchange among teachers; and the reform of assessment practices toward competency – based evaluation. Ultimately, the redefined role of teachers as facilitators of active learning, aligned with the demands of the digital society, serves as a critical foundation for sustainable local development.

Keywords: Primary School Teachers, Local Development, Digital Society

ความเป็นมา

ครูประถมศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งมาในการวางรากฐานทางปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมให้แก่เด็ก ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น การศึกษาในระดับประถมศึกษาถือเป็นฐานรากของชีวิตที่หล่อหลอมให้เด็กเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถตามบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตามท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต พฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กวัยประถมได้เปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ส่งผลให้บทบาทแบบดั้งเดิมของครูในการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว จึงถูกท้าทายด้วยความจำเป็นที่ต้องสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัล (Digital Immunity) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem – solving) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ให้เท่าทันต่อข่าวสารที่มหาศาล ครูประถมศึกษาจึงต้องผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับทักษะและความต้องการของการเรียนรู้ในยุคสมัยนี้เพื่อให้สามารถเตรียมนักเรียนให้พร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลกระทบกับกรอบคิดเดิมของการสอนรวมถึงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกมากขึ้น ครูประถมศึกษาจึงควรมีวิธีรับมือหรือปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม อีกทั้งยังต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและต่างประเทศ และให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, ออนไลน์)

จากการสำรวจภาพความเป็นจริงของครูประถมศึกษาในปัจจุบัน พบว่าครูต้องรับภาระงานหลายด้านควบคู่กัน ทั้งภาระงานสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ งานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตลอดจนงานธุรการและงานด้านพัสดุของโรงเรียน ซึ่งล้วนเพิ่มความซับซ้อนให้กับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันของครู (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษากองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2569) รวมถึงด้านบทบาท ภาระงาน และความท้าทายของครูประถม ศึกษาพบว่า โครงสร้างการบริหารจัดการทางการศึกษาในปัจจุบันยังคงสร้างภาระงานอกการสอนในระดับสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สุขภาวะทางอารมณ์ และแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครูทั้งในบริบทไทยและต่างประเทศ (ประพรรธน์ พละชีวะ และคณะ, 2566, หน้า 18) จากภาระงานและข้อจำกัดเชิงระบบดังกล่าวยังส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของครูเกิดขึ้นได้อย่างจำกัด โดยเฉพาะเมื่อการพัฒนาวิชาชีพไม่สอดคล้องกับบริบท ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของครู อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางข้อจำกัดดังกล่าว ยังมีครูจำนวนหนึ่งที่พยายามพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมและนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาพสะท้อนเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านสู่โลกดิจิทัลไม่ใช่เพียงเรื่องของการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างที่ต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูทุกคนต้องมีสมรรถนะใน

3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ ทั้งนี้มุ่งเน้นให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 6)

ภาพลักษณ์ที่เปลี่ยนไปของครูประถมศึกษา

ภาพลักษณ์พื้นฐานที่เด่นชัดที่สุดของครูประถมศึกษาคือการเป็นครูผู้สร้างรากฐานแห่งชีวิต บทบาทหน้าที่ของครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว “ครู” ยังคงเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยสร้างคน สร้างชาติ นอกจากจะสอนหนังสือแล้วครูยังต้องเป็นพ่อแม่คนที่สองคอยอบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ประคับประคองให้เด็กเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในวันข้างหน้า เพราะครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาโดยรอบให้เกิดในตัวผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเชิงวิชาการ นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงการดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (พระพัฒนพล สิริสุวณฺโณ (เพ็ชรไชย) และวิทยา ทองดี, 2567, หน้า 759) จากความใกล้ชิดระหว่างครูกับผู้เรียนในระดับประถมศึกษาส่งผลให้ครูมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพัฒนาการและทัศนคติของผู้เรียนในระยะเริ่มต้นของชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของบุคคลในระยะยาว

อีกหนึ่งภาพลักษณ์ที่มักถูกพูดถึงคือครูที่สามารถสอนได้เกือบทุกวิชา โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่ขาดแคลนครูเฉพาะทาง ครูประจำชั้นคนเดียวมักต้องรับผิดชอบสอนวิชาหลักเกือบทั้งหมด ตั้งแต่ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ไปจนถึงศิลปะ การงานอาชีพ และพลศึกษา (ปวีรัตน์ ถาริพงษ์, 2567, หน้า 112) จะเห็นได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างหลากหลายดังกล่าวสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความมุ่งมั่นของครูประถมศึกษาในการพัฒนาตนเองและเตรียมการสอนในหลายสาขาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูประถมศึกษาในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่ต้องบูรณาการเนื้อหาจากหลากหลายศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน รวมถึงบริบทของโรงเรียนและชุมชน เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติครูประถมศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูมักต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย ทั้งการเตรียมการสอนในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านการจัดสรรบุคลากร สถานการณ์ดังกล่าวนำไปสู่การสอนที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกของครูและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 152) สถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อความลึกซึ้งของเนื้อหาในบางรายวิชา และจำกัดการพัฒนาสมรรถนะเชิงลึกของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการเรียนการสอนโดยครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง นอกจากนี้ การสอนที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกยังเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเครียดและความกดดันให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจเนื้อหาใหม่เพิ่มเติมนอกเหนือจากความเชี่ยวชาญเดิมของตนเอง

เมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติ ครูประถมศึกษาไทยจำนวนมากต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ภาระงานที่หลากหลายและหลีกเลี่ยงได้ยาก โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร ครูประจำชั้นมักต้องรับผิดชอบการสอนในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกเหนือจากภาระงานด้านการสอนซึ่งเป็นภารกิจหลักแล้ว ครูยังต้องรับผิดชอบงานบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน อาทิ งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุของสถานศึกษา ภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อเวลาในการเตรียมการสอนและการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (กัญชลารักษ์ ทีปกากร, 2568, หน้า 38) สภาพการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลจากกองทุนเพื่อความเสมอภาค

ทางการศึกษา (กสศ.) ที่ระบุว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องใช้เวลาไปกับงานนอกเหนือการสอนสูงถึงร้อยละ 37.6 ของเวลาทำงานทั้งหมด (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครูทั้งในด้านร่างกายและจิตใจเท่านั้น หากยังเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานที่สูงอาจส่งผลให้การดำรงมาตรฐานวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาเป็นไปได้อย่างจำกัดภายใต้ภาระงานที่หลากหลายดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 นับเป็นแรงผลักสำคัญที่ทำให้ภาพลักษณ์ของครูประถมศึกษาเริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยครูในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แม้การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวจะเปิดโอกาสใหม่ในการพัฒนาการเรียนรู้ แต่ครูยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ อาทิ ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงทรัพยากร ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สาธกา ตาลชัย, 2567, หน้า 44)

จากที่กล่าวมานั้นสะท้อนให้เห็นว่าครูประถมศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดและรูปแบบการปฏิบัติเดิมให้สอดคล้องกับบริบทใหม่เพื่อปรับตัวต่อความท้าทายด้านดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเทคโนโลยีมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้เท่านั้น แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญของบริบทการเรียนรู้สมัยใหม่ที่ครูประถมศึกษาจะต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้เรียน เพื่อให้การวางรากฐานทางการเรียนรู้ที่มีความมั่นคงและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

ครูประถมศึกษาในฐานะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ครูเป็นบุคลากรสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น บทบาทของครูจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ หากแต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมร่วมสมัย

บทบาทของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมพร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง (วีระยุทธ แสงไชย 2564, หน้า 16) “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” จึงเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างศักยภาพและแรงบันดาลใจในการเรียนให้แก่เด็กนักเรียน ไม่เพียงแต่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการพัฒนาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน เริ่มตั้งแต่ครูจนไปถึงฝ่ายบริหาร มีการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันเพื่อให้เข้าใจในสิ่งท้าทายที่เกิดขึ้นในการสร้างห้องเรียนที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการทำงานร่วมกับคนในพื้นที่ เช่น ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพและเพื่ออนาคตที่สดใสสำหรับเด็กนักเรียนในประเทศไทยทุกคน (มูลนิธิยุวพัฒน์, 2566, ออนไลน์)

จากเหตุผลข้างต้น ครูประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำแนวคิด นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล โดยคุณภาพครูประถมศึกษาศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องเป็นครูที่มีความรู้ ทักษะและการพัฒนาของครูในยุคดิจิทัลซึ่งเกิดจากการผสมผสานศาสตร์การสอนกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีกระบวนการถ่ายทอดและสื่อสารข้อมูลจากครูผู้สอนโดยอาศัยเครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ ในการส่งผ่านข้อมูลและองค์ความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองเสริมสร้างทักษะ ความรู้และความเข้าใจเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติและประสิทธิภาพในการสอน และการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ มีกระบวนการที่ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัยโดยให้นักเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ตามความสนใจและการปรับใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล รวมถึงใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองและการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม และแสดงออกถึงการสร้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในชุมชนของตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงกับครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียน สร้างสัมพันธ์และความสนับสนุนระหว่างครูและชุมชนโดยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ (นวพร อัจฉริยะเกียรติ, 2567, หน้า 6 – 7) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ครูที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จุดประกายจินตนาการและปลูกฝังความรักในการเรียนรู้ ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงความต้องการของนักเรียน ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ตรงกับความท้าทายอนาคตครูในศตวรรษที่ 21 มีหลายลักษณะที่ทำให้เขาแตกต่างจากครูแบบดั้งเดิม ประกอบด้วย 1) ครูต้องคิดให้กว้างออกไปในมุมมองของโลก 2) ครูต้องสามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมและความหลากหลาย 3) ครูต้องเป็นผู้รู้ทางด้านเทคโนโลยี 4) ครูต้องสร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน 5) ครูต้องสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการที่นักเรียนได้คิด และลงมือกระทำด้วยตนเอง (Hafsah, 2017, p. 53)

อีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาคือ การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บ้าน วัด โรงเรียน หรือที่เรียกว่า “บวร” คือสามเสาหลักคู่สังคมไทยซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่เกื้อกูลประเทศไทยมายาวนาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ผ่านมาก็ยึดหลักการนี้มาโดยตลอด เพราะทั้งบ้านและวัดโดยรวมแล้วก็คือชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนนั่นเอง โดยความจริงที่ยอมรับกันโดยทั่วไปคือ “โรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้” การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ สถานศึกษาได้พลังจากชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาและชุมชนได้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยให้ทราบความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์กับโรงเรียนและประโยชน์ต่อชุมชน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, หน้า 1342) ซึ่งความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน มีการศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ พร้อมทั้งส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น (สกุณา ใบภักดี, 2565, หน้า 13 – 14) โดยบทบาทของครูในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ครู

ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้ 1) การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน 4) สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562, หน้า 20) ดังนั้นครูจึงมีบทบาทในการริเริ่ม ขับเคลื่อน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยใช้กระบวนการทางการศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ครูต้องมีความเข้าใจบริบทของชุมชน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ครูประถมศึกษาในฐานะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัว สร้างนวัตกรรมและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ครูยังต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ภายใต้แนวคิดความร่วมมือ “บวร” เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเชื่อมโยงการศึกษาเข้ากับบริบทของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาอันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน

ครูประถมศึกษากับความท้าทายในสังคมดิจิทัล

จากภาพลักษณ์ของครูประถมศึกษามักถูกมองว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการวางรากฐานชีวิตของผู้เรียนและต้องรับผิดชอบภารกิจที่หลากหลายรอบด้าน อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การอุทิศตนเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล การปรับตัวของครูจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย แต่รวมถึงความสามารถในการรับมือกับความท้าทายรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถจำแนกความท้าทายสำคัญได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความท้าทายด้านทักษะและการบูรณาการ

ความท้าทายประการแรกและสำคัญที่สุด ไม่ใช่แค่การที่ครูใช้เครื่องมือเป็น (Digital Literacy) เช่น การเปิดคอมพิวเตอร์ หรือการใช้งานได้ แต่คือการที่ครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ด้วย TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมความสามารถในการบูรณาการความรู้ด้านเนื้อหา การสอน และเทคโนโลยี ของครูยุคใหม่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรม และการบูรณาการองค์ความรู้ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ตามกรอบแนวคิด TPACK ซึ่งเน้นการผสมผสานองค์ความรู้ทั้งสามด้านเพื่อให้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้และหลักการบูรณาการนำมาประยุกต์ คือ ความรู้ด้านเนื้อหาและการสอน PCK (Pedagogical Content Knowledge) ความรู้ด้านเทคโนโลยีและเนื้อหา TCK (Technological Content Knowledge) ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสอน TPK (Technological Pedagogical Knowledge) มาช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นผ่านกิจกรรม

เนื้อหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็น และสะท้อนความคิดส่งเสริมการ เพื่อฝึกทักษะการวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ตามกรอบแนวคิดของ TPACK ในการตัดสินใจ การทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัชพินธ์ สรภูมิ และจรีลักษณ์ รัตนาพันธิ, 2568, หน้า 7) ดังนั้นครูประถมศึกษาในสังคมดิจิทัลจำเป็นต้องปรับบทบาทจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” โดยมุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ครูต้องสามารถคัดเลือกและประยุกต์ใช้แอปพลิเคชัน สื่อมัลติมีเดีย และแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีควรเป็นไปเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ไม่ใช่เพียงการนำเสนอเนื้อหาเดิมในรูปแบบดิจิทัลเท่านั้น

2. ความท้าทายด้านการรู้เท่าทันและจริยธรรมดิจิทัล

เด็กวัยประถมคือกลุ่มที่เปราะบางที่สุดบนโลกออนไลน์ ซึ่งเด็กจะใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลแตกต่างจากผู้ใหญ่ ขณะที่ผู้ใหญ่หรือผู้ใกล้ชิดกับเด็กควรให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์ และที่สำคัญควรตระหนักถึงความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) หรือที่เรียกว่า DQ ของเด็กในยุคดิจิทัล ซึ่งความฉลาดทางดิจิทัลเป็นความสามารถทางด้านสังคม อารมณ์ และสติปัญญาที่ช่วยให้บุคคลแต่ละบุคคลเผชิญกับความท้าทายและความต้องการเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล รวมถึงช่วยให้เกิดการรู้เท่าทันดิจิทัล ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้การรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับเด็ก โดยเป็นการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนประกอบด้วยสถาบันครอบครัว สถานศึกษาและบุคลากรการศึกษา ภาคราชการ ผู้ให้บริการสื่อดิจิทัล และเครือข่ายภาคประชาสังคม เพื่อให้เด็กตระหนักถึงการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม รวมไปถึงไม่ตกเป็นเหยื่อหรือทาสของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลต่อไป (พีรวิชญ์ คำเจริญ และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ, 2561, หน้า 22) ครูประถมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ โดยต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อ โดยเฉพาะการแยกแยะข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องหรือข่าวปลอม การป้องกันตนเองจากการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และมารยาทในการสื่อสารในสังคมดิจิทัล ทั้งนี้ครูต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีความรับผิดชอบและยึดมั่นในจริยธรรมเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. ความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำและทรัพยากร

ในบริบทของการศึกษาระดับท้องถิ่น ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดจากความแตกต่างในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีผลกระทบต่อความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและบริการที่จำเป็น ความเหลื่อมล้ำนี้เริ่มชัดเจนตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 และมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันระหว่างเขตเมืองและชนบทอย่างมาก นอกจากนี้ ความเหลื่อมล้ำยังถูกกระทบจากการศึกษาและทักษะการใช้เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้ผู้ที่ขาดโอกาสในการเรียนรู้มีความยากลำบากในการแข่งขันในตลาดงานที่ต้องการทักษะด้านดิจิทัล (พระมหาอำพล ธนปญโญ (ชัยสารี) และคณะ, 2567, หน้า 19) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างทางโอกาสทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศไทยยังคงมีความไม่เท่าเทียมระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท โดยโรงเรียนในพื้นที่ชนบทและพื้นที่ห่างไกลมักได้รับงบประมาณและทรัพยากรที่จำกัด ส่งผลให้ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาอย่างเหมาะสมจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ (จันทิมา ชัยยะศิริสุวรรณ สิรินดา โคตรคำ และสุพิชญา สนธิ, 2568, หน้า 21) ดังนั้นครูประถมศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการเรียนรู้

ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งด้านความสามารถ พื้นฐานทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำระหว่างบริบทของโรงเรียนในเมืองและชนบท ซึ่งอาจมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้น ครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ (Hybrid Learning) อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

4. ความท้าทายด้านทัศนคติและการจัดการเวลา

นอกจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแล้ว ครูประถมศึกษายังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านทัศนคติและการจัดการเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาระงานที่หลากหลายของครูส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการจัดสรรเวลาเพื่อการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเอง อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนโดยรวม ทั้งนี้ การจัดการเวลาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการชั้นเรียน เนื่องจากการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เมื่อครูเผชิญกับข้อจำกัดด้านเวลาและต้องตัดสินใจภายใต้สถานการณ์เร่งด่วน อาจมีแนวโน้มในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วโดยขาดการพิจารณาทางเลือกอย่างรอบด้าน ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ (Olivo, 2021, p. 449) รวมถึงทัศนคติ ความกลัว หรือการต่อต้านเทคโนโลยี นอกจากความรู้แล้วทัศนคติของครูต่อการใช้เทคโนโลยีก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อการปรับตัว จากการผลวิจัยของ (Zawacki – Richter et al., 2019, p. 4) ชี้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนมีความกังวลเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยี โดยเฉพาะความเป็นไปได้ที่เทคโนโลยีอาจเข้ามาทดแทนหน้าที่ของมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจและทัศนคติในเชิงลบต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นความท้าทายสำคัญประการหนึ่งของครูประถมศึกษาเกิดจากปัจจัยภายใน โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนมุมมอง (Mindset) จากรูปแบบการปฏิบัติที่คุ้นเคยไปสู่การเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทั้งความพร้อมในการเรียนรู้และความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาร่วมกับข้อจำกัดด้านเวลาอันเกิดจากภาระงานที่หลากหลายของครู ย่อมส่งผลให้การจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างจำกัด อันเป็นความท้าทายสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะของครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

จากความท้าทายทั้งสี่ประการสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทของครูประถมศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้มีบทบาทสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของสังคมดิจิทัล ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ควบคู่กับความสามารถในการบริหารจัดการข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพของครูไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยลำพัง แต่ต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง นโยบาย และการส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการสนับสนุนเชิงโครงสร้างและสังคมแห่งการเรียนรู้

ท่ามกลางความท้าทายทั้งสี่ประการดังกล่าว สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การคาดหวังให้ครูประถมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาในยุคดิจิทัลเพียงลำพังนั้น เป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นได้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากการก้าวข้ามข้อจำกัดทั้งด้านทัศนคติและเวลา จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงโครงสร้างควบคู่กับการ

สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มิใช่เพียงการกำหนดนโยบายในระดับบนเท่านั้น ดังนั้น การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพครูให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรเชิงระบบในสถานศึกษา

รัฐและหน่วยงานต้นสังกัดต้องตระหนักว่า ภาระงานเอนกประสงค์คืออุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการพัฒนาตนเองของครู จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อลดภาระงานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุที่ไม่จำเป็นออกจากบทบาทครูผู้สอน เพื่อคืนเวลาให้ครูได้นำไปใช้ในการวางแผนการสอนและศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้ ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเป็นธรรม โดยมิใช่เพียงแค่การจัดซื้ออุปกรณ์ แต่รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อมัลติมีเดียและแอปพลิเคชันที่สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ของเด็กวัยประถมในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ UNESCO (2018, pp. 18 – 21) ที่เน้นย้ำถึงมุมมองเกี่ยวกับจริยธรรมของ AI ที่ประยุกต์ใช้กับการศึกษาจะต้องพัฒนามาตรฐานทั้ง 4 ด้านอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ เรียนรู้เพื่อรู้ (Learn to know) เรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learn to do) เรียนรู้เพื่อเป็น (Learn to be) เรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ (Learn to learn) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การอบรมแบบเดิมไม่สามารถตอบโจทย์ความท้าทายที่หลากหลายของครูได้ โรงเรียนต้องสนับสนุนให้เกิด “สังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community: PLC) ภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง โดย PLC ต้องไม่ใช่เพียงแค่กระบวนการเอกสาร แต่คือวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ปัญหาจริงหน้างาน โมเดลที่ทำได้จริงและมีประสิทธิภาพคือการจับคู่สอน (Co – Teaching) หรือการสร้างระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล (Digital Mentoring) ภายในโรงเรียน โดยให้ครูรุ่นใหม่หรือครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เข้ามาช่วยสนับสนุนครูรุ่นใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้ร่วมกันนี้จะช่วยลดความกลัวและเพิ่มความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีของครูตามกรอบแนวคิด TPACK ของ Mishra & Koehler (2006, p. 1029) เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาผสมผสานกับการสอนเนื้อหาวิชาการและวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การปรับเปลี่ยนและประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ

การสนับสนุนเชิงโครงสร้างต้องครอบคลุมไปถึงการปฏิรูปการวัดและประเมินผล รัฐต้องลดความสำคัญของการสอบที่เน้นท่องจำ และหันมาให้ความสำคัญกับการประเมินตามสภาพจริงและประเมินสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงสมรรถนะดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยลดความกดดันและเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือส่งเสริมความคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของผู้เรียน เมื่อมีการสนับสนุนเชิงโครงสร้างที่มั่นคง ผนวกกับสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ครูประถมศึกษาจึงจะมีเกราะป้องกันและทิศทางที่พร้อมสำหรับการเดินหน้าปฏิบัติภารกิจในการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้เงื่อนไขสังคมใหม่ ซึ่งนำไปสู่บทสรุปที่สำคัญเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของครูประถมศึกษาในฐานะผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น

สรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าครูประถมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการวางรากฐานการเรียนรู้และพัฒนาพลเมืองในระดับท้องถิ่น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมดิจิทัล ครูต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งด้านการบูรณาการเทคโนโลยี การส่งเสริมจริยธรรมดิจิทัล ความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากร ตลอดจนข้อจำกัดด้านทัศนคติและการจัดการเวลา ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน อย่างไรก็ตาม

การขับเคลื่อนบทบาทของครูประถมศึกษาในฐานะผู้นำการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน ไม่สามารถอาศัยศักยภาพของครูเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการปรับระบบการวัดและประเมินผลให้มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียน ควบคู่กับการกำหนดนโยบายและการบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ดังนั้นบทบาทของครูประถมศึกษาในยุคดิจิทัลมิได้จำกัดอยู่เพียงการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หากแต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เชิงรุกและผู้นำการพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เมื่อครูได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะสามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและเสริมสร้างทุนมนุษย์ในระดับฐานราก อันนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของสังคมยุคใหม่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *6 นโยบายและจุดเน้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2566.* https://moe360.blog/2023/01/06/6166/

กัญชลารักษ์ ทีปกากร. (2568). คืนครูสู่ห้องเรียน. *วารสารราชสีมาปริทัศน์, 1*(1), 37 – 44.

จันทิมา ชัยยะศิริสุวรรณ สิรินดา โคตรคำ และสุพิชญา สนธิ. (2568). การจัดการความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. *วารสารปัญญาภาวนา, 2*(2), 10 – 23.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *Veridian E – Journal, Silpakorn University, 10*(2), 1342 – 1354.

ธัชพินธ์ สรภูมิ และจรีลักษณ์ รัตนาพันธิ. (2568). TPACK: กรอบแนวคิดสำหรับครูยุคใหม่. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8*(27), 7 – 16.

นวพร อัจฉริยะเกียรติ. (2567). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพครูประถมศึกษาในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพรรธน์ พละชีวะ, ธนัชพร เกรซ มณฑา วิริยางกูร, ชัยวัฒน์ อุ้ยปาอาจ, และ สิริมาศ แก้วกันทา. (2566). การพัฒนาทักษะการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนแบบผสมผสานร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสำหรับครูโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 13*(1), 18 – 32.

ปวีรัตน์ ถาริพงษ์. (2567). การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนไม่ตรงวิชาเอก. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 16*(2), 110 – 120.

พระมหาอำพล ธนปัญโญ (ชัยสารี), พระกฤษฎา ปญญาวโร (รูปดี), พระมหานิธิชัย ธมฺมปาโล (สุวรรณชาติ), สามเณรปิยะวัฒน์ วงคำจันทร์ และไตรวิทย์ เทษะนอก. (2567). ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในสังคมไทย. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 2*(5), 19 – 29.

พระพัฒนพล สิริสุวณฺโณ (เพ็ชรไชย) และวิทยา ทองดี. (2566). การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(1), 757 – 766.

พีรวิชญ์ คำเจริญ และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ. (2566). เด็กกับการรู้เท่าทันดิจิทัล: (Children and Digital Literacy). *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม, 6*(2), 22 – 31. สืบค้นจาก https://so06.tcithaijo.org/index.php/jcosci/article/view/169372

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มูลนิธิยุวพัฒน์. (2566). *ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง Teach For Thailand.* เข้าถึงได้จาก https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/get 20 มีนาคม 2569.

วีรยุทธ แสงไชย. (2564). *ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สกุณา ใบภักดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). (2569). ผลการสำรวจภาระงานครู เข้าถึงได้จาก https://www.eef.or.th/infographic-150126/ 20 มีนาคม 2569.

สาธกา ตาลชัย. (2567). การพัฒนาครูในยุคดิจิทัล: ทักษะที่จำเป็นและความท้าทาย. *วารสารกาฬพะเยา, 1*(3), 43 – 50.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

_____ (2564). *คู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ฉบับที่ 4. (2562). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

Hafsah, J. (2017). Teacher of 21st century: Characteristics and development. *Research on Humanities and Social Sciences, 7*(9), 50 – 54.

Marilyn G. Olivo. (2021). Time Management of Teachers and Its Relationship to Teaching Performance 2021, Vol. 2, No. 5, 448 – 462 http://dx.doi.org/10.11594/ijmaber.02.05.11

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: *A framework for teacher knowledge. Teachers College Record, 108*(6), 1017 – 1054. https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2006.00684.x

Olivo, M. G. (2021). Time Management of Teachers and Its Relationship to Teaching Performance. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research.* 2(5), 448 – 462. doi: 10.11594/ijmaber.02.05.11

Suwanajote, N., & Saikham, S. (2023). Digital divide and educational inequality in Northeast Thailand: A mixed-methods research and development study in four provinces. *Insights into Modern Education, 1*(1), 76 – 104.

UNESCO. (2018). *UNESCO ICT Competency Framework for Teachers.* https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721

Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – Where are the educators? International Journal of Educational Technology in Higher Education, 16(39). DOI: 10.1186/s41239-019-0171-0

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

The Relationship between Digital Technology Skills and Work Motivation of School Administrators under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร[1] ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร[2]
Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra[1] Dr. Weerasak Suwannatrai[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 181 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นแบบสอบถามการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.84 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ยุคดิจิทัล ทักษะด้านเทคโนโลยี แรงจูงใจ

[1]ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1]Chairman of the Master of Education and Doctor of Education Programs, Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University
[2]ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
[2]Educational Supervisor Academic standing Specialist Educational Supervisor Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
*ผู้ติดต่อ, อีมล: ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, weerasak7864@gmail.com
รับเมื่อ 22 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 7 กันยายน 2568 ตอบรับ 15 กันยายน 2568

ABSTRACT

This research aimed to 1) Study the level of digital technology skills of educational administrators. 2) Study the level of motivation of educational administrators to work. 3) Study the relationship between digital technology skills of educational administrators and motivation of educational administrators to work. The research used a mixed methodology, consisting of quantitative research using a questionnaire. The target group was 181 school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, Semester 1, Academic Year 2025, by purposive selection. The research instrument was a 5 – level rating scale questionnaire, divided into a questionnaire on the educational management in the digital age of school administrators, which had a discrimination power between 0.36 – 0.84 and a reliability of 0.92. The data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results found that:

1. The digital technology skills of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, were at a high level overall.

2. The motivation of school administrators in work According to the opinions of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, overall, they are at a high level in all aspects. To consider each aspect in order from most to least, it was found that in terms of the nature of work performed, in terms of responsibility, in terms of being respected, in terms of governance and command, and in terms of work success.

3. The relationship between digital skills of school administrators and their motivation in managing school administration within the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 shows a high overall positive correlation. The predictive power of skills affecting administrative skills revealed that digital skills of school administrators are correlated with work motivation, in descending order: communication and collaboration skills, digital technology skills to enhance potential, and skills in searching for information and creating innovations.

Keywords: Digital Era, Technology Skills, Motivation

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อระบบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่เน้นเรื่องการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงรูปแบบการบริหาร การตัดสินใจ การสื่อสารภายในองค์กร และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของประเทศไทยความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัลในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 65) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวางแผน ตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล และบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วย

ยกระดับประสิทธิภาพองค์กร และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีจะสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมีนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร (ศิริพร ใจมั่น, 2564, หน้า 86) อย่างไรก็ตาม ยังพบช่องว่างทางทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารหลายคน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารในอนาคต ในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษายุคก่อน ๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียนให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562, หน้า 125)

ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกมิติในสังคม รวมถึงภาคการศึกษา ซึ่งมีผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็น “ผู้จัดการองค์กร” ไปสู่ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเน้นการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การจัดการระบบการเรียนรู้ทางไกลหรือไฮบริด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน การเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรผ่านเครื่องมือดิจิทัล ความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอิงกับหลักการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งในยุคดิจิทัล แนวคิดเหล่านี้ต้องผนวกกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Integration) และการเป็นผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership)

ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills) เป็นความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง ใช้งาน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยรวมถึงความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS), การสื่อสารออนไลน์, การจัดการข้อมูล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Visionary Leadership) การเรียนรู้เชิงดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) การบริหารทรัพยากรดิจิทัล ความเข้าใจในนโยบายและจริยธรรมด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา หลายงานวิจัยได้ศึกษาถึงบทบาทและทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สมศรี เจริญสุข (2563, หน้า 96) วิเคราะห์ความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารในยุคดิจิทัล พบว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น ทักษะดิจิทัลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดลึกซึ้งสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ และสร้างนวัตกรรม เมื่อผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ความสามารถของผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความกล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างมั่นใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามที่หลากหลาย แรงจูงใจเป็นสถานะของจิตใจ ที่เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้น ซึ่งขับเคลื่อนบุคคลให้ทำงานในลักษณะหนึ่ง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นพลังที่ผลักดันให้ผู้คนทำงานด้วยความมุ่งมั่นและการมุ่งเน้นในระดับสูง แม้ว่าสิ่งต่าง ๆ จะไม่เป็นไปตามต้องการทฤษฎีแรงจูงใจสำรวจ

แรงขับเคลื่อนที่ผลักดันให้ผู้คนทำงานไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะ แทนที่จะยอมรับแรงจูงใจเป็นความแปลกแยกของมนุษย์ที่ยากจะเข้าใจ ทฤษฎีแรงจูงใจมอบกรอบงานที่ได้รับการสนับสนุนด้วยการวิจัยสำหรับการทำความเข้าใจสิ่งที่ผลักดันให้ผู้คนก้าวไปข้างหน้าโดยเฉพาะการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานได้ขยายความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของสมรรถนะของบุคคล ความเป็นอิสระ และความเกี่ยวข้องต่อแรงจูงใจของบุคคล ทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำความเข้าใจว่าทำไมผู้คนถึงทำงานในลักษณะที่เขาทำที่ทำงาน ซึ่งสำรวจปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้คนที่ทำงาน เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลหรือรางวัลทางกายภาพ และสิ่งที่ส่งเสริมให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายในงานของพวกเขา ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารของ David McClelland ระบุว่าแต่ละคนมีความต้องการพื้นฐานสามประการ: ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ หรือความต้องการความสัมพันธ์ ในทฤษฎีแรงจูงใจของพนักงานนี้ McClelland กล่าวว่าความต้องการเฉพาะของบุคคลจะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมของพวกเขา ทฤษฎีแรงจูงใจสำรวจว่าทำไมและอย่างไรผู้คนมีส่วนร่วมในพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นไปที่แรงขับภายในเช่นความต้องการและปัจจัยภายนอก การประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน แนวทางการสร้างแรงจูงใจทฤษฎีที่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานได้ดีที่สุด ทฤษฎีแรงจูงใจนำความต้องการทางจิตวิทยาและความต้องการส่วนบุคคล ความปรารถนา เป้าหมาย และรางวัล เป็นต้น มาพิจารณา เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกว่าทำไมผู้คนถึงมีพฤติกรรมอย่างที่เป็น แรงจูงใจของพนักงานไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจมองที่สิ่งที่ขับเคลื่อนให้ผู้คนทำงานไปสู่เป้าหมายเฉพาะ การตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง และผลกระทบต่อการกระทำและพฤติกรรม ช่วยให้เราเข้าใจสิ่งที่จูงใจผู้คน วิธีการตัดสินใจของบุคคล และการจัดการแรงจูงใจในสถานที่ทำงาน การนำไปใช้ในองค์กรสมัยใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้แก่องค์กรได้ ด้วยอัตราความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นพอ ๆ กับอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีวิธีการในการดึงดูดพนักงานชั้นดีให้ยังทำงานอยู่กับองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในวงการการศึกษาไทย โดยมีการศึกษาในหลายมิติ ตั้งแต่การประยุกต์ใช้ทฤษฎีคลาสสิกไปจนถึงการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทไทย แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่อาจสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลไล่ตามและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ในขณะที่ทฤษฎีแรงจูงใจมีรากฐานในสาขาวิชามนุษยศาสตร์เช่นจิตวิทยาและสังคมวิทยา การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันได้พัฒนาไปสู่การบูรณาการแนวคิดจากหลายสาขา โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญของประสิทธิภาพองค์กร ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากนักวิชาการทั่วโลก การทำความเข้าใจทฤษฎีและการประยุกต์ใช้แรงจูงใจอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันและประสิทธิภาพของพนักงาน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

คำถามการวิจัย

1. ระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

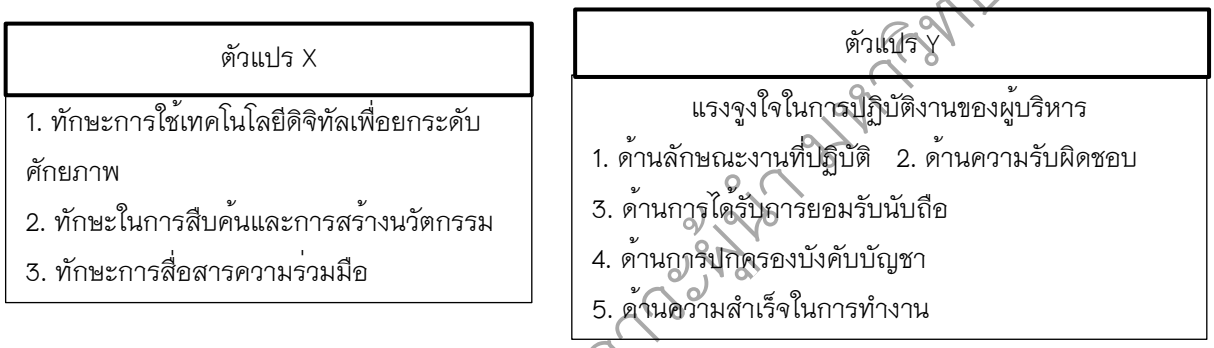
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 181 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ ทักษะในการสืบค้นและการสร้างนวัตกรรม ทักษะการสื่อสารความร่วมมือ จำนวน 30 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.84 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 36 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.88 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 181 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้บริหารและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับแบบสอบถามและดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 181 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจุดเน้นและมีนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องตามภารกิจหลักขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2567, หน้า 62) ที่ระบุถึงการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มากทุกด้าน สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ นามนุ (2566, หน้า 154) ที่กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถความชำนาญการของผู้บริหารในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยีเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้เฉพาะทางตามความสามารถของตน แสดงให้ถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย (2562, หน้า 68) กล่าวว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรการทำงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่นความสามารถ ความสนใจและการเรียนรู้ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจ ย่อมเต็มใจใช้ความสามารถและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2564, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การปฏิบัติงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เจียมพุก (2565, หน้า 94) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้บริหารกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเนื่องจากความพยายามของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจนทำให้ผู้บริหารเกิดแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีทักษะในการสืบค้นและการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับทักษะอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาความพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสืบค้นและคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเห็นว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิควิธีการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในการทำงาน โดยนำหลักการ

บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย หรือตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จทุกครั้ง

1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยการส่งเสริม ผลักดันให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางการพัฒนาด้านทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 15(1), 95 – 111.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพร ใจมั่น. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: รูปแบบแนวทางและผลลัพธ์. *วารสารบริหารการศึกษา,* 17(2), 22 – 36.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการศึกษาการพัฒนาระบบบริหารการศึกษายุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีงบประมาณ 2567.* สกลนคร.

สุภา เจียมพุก. (2565). *แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

The Creative Leadership of School Administrators Affecting the Academic Excellence in Schools Under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2

กรภัทร์ วุฒิกรวินิต[1] ดร.ภาวินี อนามัย[2] ดร.ไพรัช มณีโชติ[3]

Koraphat Wuttikornwinit[1] Dr.Pawinee Anamai[2] Dr.Pairat Maneechote[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบริหารงานวิชาการ และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 419 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ระดับของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 4 ตัว คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 55.20 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 1.308 + 0.260\ (X_3) + 0.243\ (X_2) + 0.134\ (X_1) + 0.102\ (X_4)$

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*

[1]*Master of Education Program in Education Administration Phetchaburi Rajaphat University*

[2,3]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*

[2,3]*LecturerMaster of Education Program in Educational Administration Phetchaburi Rajaphat University*

*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: กรภัทร์ วุฒิกรวินิต, 669191002@mail.pbru.ac.th

รับเมื่อ 19 สิงหาคม 2568 แก้ไข 30 ตุลาคม 2568 ตอบรับ 8 พฤศจิกายน 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This research aimed to examine: 1) the level of creative leadership among school administrators; 2) the level of school' academic excellence and 3) the creative leadership of administrators affecting the school' academic excellence. The sample consisted of 419 participants, including school administrators, heads of academic affairs, and teachers, selected through multi – stage sampling and proportional stratified random sampling. The research instrument was a five – point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall level of creative leadership among school administrators was high. When considering each aspect separately, ranked from highest to lowest, they were creativity, flexibility, vision, and the lowest mean score was Individualized Consideration

2. The overall level of school academic excellence of educational institutions under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. When considering each aspect separately, the variables were ranked from highest to lowest as follows: Development of educational media and technological innovations, educational supervision, assessment and evaluation, while the development of the school curriculum had the lowest mean score.

3. The creative leadership of school administrators affecting the schools' academic excellence under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 consisted of four factors: creativity, flexibility, vision, and Individualized Consideration, with a predictive efficiency of 55.20 percent. The prediction equation in raw score form was as follows: $\widehat{Y}_{tot} = 1.308 + 0.260(X_3) + 0.243(X_2) + 0.134(X_1) + 0.102(X_4)$

Keywords: Creative Leadership, Schools' Academic Excellence

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการศึกษามีความสำคัญที่จะทำให้เด็กไทยมีสมรรถนะที่สามารถใช้ชีวิตอยู่ในท่ามกลางยุคที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ดีจะพัฒนาศักยภาพเด็กไทยให้อ่านออก เขียนได้ คณิตเลขเป็น ช่วยเหลือตนเองและมีจิตอาสา รักถิ่นฐานบ้านเกิด รู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มี มาสร้างงาน สร้างรายได้ ประกอบอาชีพตามความถนัดของตนเอง ในการขยายตัวเข้าสู่ระดับภูมิภาคนี้ มีการแข่งขันสูง การศึกษามีความสำคัญกับประชากรไทยอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและบริหารงานทั่วไป มายังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 24)

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิสา แสนเลิง และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ 2565, หน้า 1240) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ (ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ, 2563, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารโดยการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมาย

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร เช่นเดียวกันกับ (ภาณุนี ดีมังกร, 2566, หน้า 2) กล่าวว่า ในการบริหารงานการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศมีความเกี่ยวข้องกับคำว่าคุณภาพ ความเป็นเลิศในการบริหารงานการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งบ่งชี้ความสำเร็จสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งอธิบายได้ด้วยแนวคิด ทฤษฎี ความเป็นเลิศในองค์กรทางการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษามีความเป็นเลิศ ได้แก่ ความเป็นเลิศในด้านการเรียนรู้ (Excellence in learning) ความเป็นเลิศในการเรียนการสอน (Excellence in teaching) และความเป็นเลิศในการนำ (Excellence in Leader) ส่วนการเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา มีคนรับผิดชอบในการเรียนการสอน

ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นภายในองค์กร สถานศึกษาใดที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการนั้น จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ที่หลากหลายทันสมัยและนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์สูงสุดและสร้างผลงานทางวิชาการให้กับสถานศึกษาและต่อยอดความรู้พัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานและศึกษาต่อได้ สถานศึกษาจะต้องพัฒนางานด้านวิชาการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การจะพัฒนาประเทศชาติงานด้านวิชาการของประเทศจะต้องเจริญก้าวหน้าด้วยเช่นกัน (สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม, 2558, หน้า 7) จากการศึกษางานวิจัยของ (ศิริวัฒน์ บุญโตนด และสถิรพร เชาวน์ชัย, 2564, หน้า 396) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยสรุปได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารงานและการพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดและพัฒนาการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และ 6. การนิเทศการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้กำหนดค่าเป้าหมายของ O – NET ในปีงบประมาณ 2567 ดังนี้ วิชาภาษาไทยตั้งค่าเป้าหมายไว้ร้อยละ 61.31 วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ16.72 วิชาคณิตศาสตร์ 15.12 และวิชาวิทยาศาสตร์ 13.42 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570, 2566, หน้า 75) จากการศึกษาผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ในปีการศึกษา2566 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เทียบระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยลดลงร้อยละ –2.9 วิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยลดลงร้อยละ –1.33 วิชาคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยลดลงร้อยละ –0.22 และวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยลดลงร้อยละ –4.05 รวมเฉลี่ย – 02.12 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, 2568, หน้า 11) และเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต2 จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีครูเก่ง บริหารไปสู่ความเป็นเลิศและโดดเด่นเป็นแบบอย่างได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ จัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และ RT/NT / O – NET และ PISA จัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาครูทุกคนให้สามารถแนะแนวผู้เรียนในเป้าหมายชีวิตของตนเองได้ จัดเวทีกิจกรรมแข่งขันการอ่าน เขียน คัดลายมือ และคำนวณ ส่งเสริมกิจกรรมพหุปัญญา ดนตรี กีฬา เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศให้ผู้เรียน และนิเทศ ติดตามการดำเนินงานกิจกรรมของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2566 – 2570, 2566, หน้า 5 – 13)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี โดยจะต้องรู้จักเป็น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจในการดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560, หน้า 13) ทั้งนี้ (Robert, 2006, pp. 121 – 124 อ้างถึงใน ภราดร มาซานนท์, 2561, หน้า 78) กล่าวว่า ผู้นำที่จะบริหารสถานศึกษาได้ดีนั้นจะต้องมีการคิดและตัดสินใจได้อย่างเฉียบขาด เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำหลักสูตรมาปรับใช้ มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ วิเคราะห์ความคิดของตนมีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โน้มน้าวใจและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าว คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดย (Parker and Begnaud, 2004, pp. 157 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนุกุล, 2562, หน้า 52) ที่ได้กำหนดขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 3 ด้าน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการแก้ปัญหา เช่นเดียวกันกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในวงการศึกษาได้รับการพัฒนาโดย (Ash and Persall, 2000, pp. 15 – 22 อ้างถึงใน ณณัฐ ช่วยงาน, 2565, หน้า 42 – 43) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการเอื้ออำนวยความสะดวก หน้าที่หลักแนวคิดนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันในการแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล และยังต้องคอยกระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งผลวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ระดับใด

2. ระดับของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

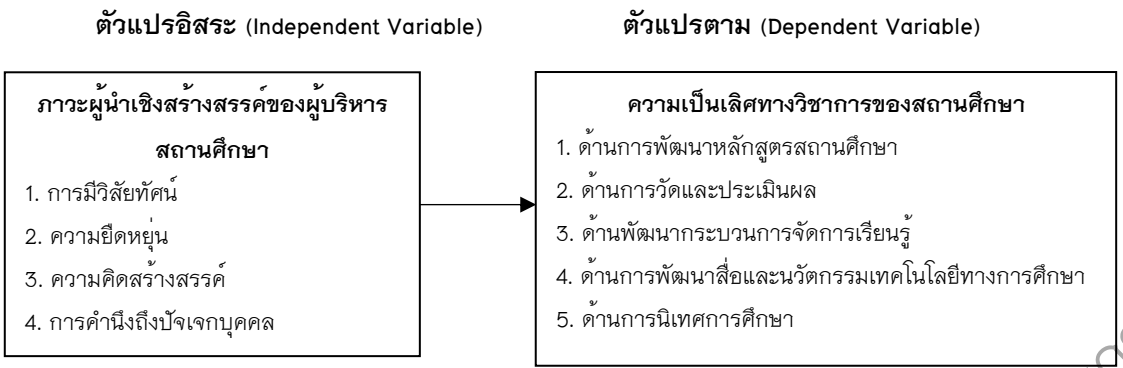
1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 131 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,335 คน ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi – stage sampling) แยกโรงเรียนตามอำเภอแล้วนำมาเทียบสัดส่วนและกำหนดแบบเฉพาะเจาะจง ได้ผู้บริหาร จำนวน 127 คน หัวหน้าบริหารงานวิชาการ จำนวน 130 คน และครูใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก (Sampling Without Replacement) จำนวน 162 คน รวมทั้งหมด 419 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีนำส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแนบคิวอาร์โค้ดในการตอบแบบสอบถามได้สะดวกขึ้น
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ระดับของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.308 + 0.260\ (X_3) + 0.243\ (X_2) + 0.134\ (X_1) + 0.102\ (X_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทภายในและภายนอกของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีจุดเน้นอัตลักษณ์ มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562, หน้า 81 – 82) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ และตระหนักถึงการมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้นำผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิดกล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาอันเฉียบคม โดยมองคนในทีมที่มีแวว มีอนาคตไกล มีความคิด ความอ่าน รู้จักการใช้เวลา

ในการบ่มเพาะคนให้มีวิสัยทัศน์ ให้มีความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ผลลัพธ์นั้นคุ้มค่าเสมอ เป็นการคิดวางแผนอนาคตของทีมงาน เพื่อจะกำหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

1.2 ความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร เปิดใจรับฟังกับความคิดเห็นใหม่ ปรับตัวตามสถานการณ์ ปัจจุบันได้ดี ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบหรือเวลาอย่างเคร่งครัดจนเกินไป บริหารจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้วยความเข้าใจ ไว้ใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร โสภิณ (2563, หน้า 141) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.3 ความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตัดสินใจได้รวดเร็ว รอบคอบ มีตัวเลือกในแก้ปัญหาหลายทิศทาง โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิม พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนน นุรักษ์, รัฐพร กลิ่นมาลีและวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2566, หน้า 107 – 108) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ การคิดค้นและหาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ ทางมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากร ในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น นำมาปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังต้องเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์และเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก

1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการเอาใจใส่บุคลากรให้ความเป็นกันเอง เข้าใจความต้องการ ความแตกต่างของบุคคล รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถโดยมอบหมายตามความถนัดและกระจายงานอย่างทั่วถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ในการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว, สุดาพร ทองสวัสดิ์และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2567, หน้า 1585) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษามากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กร โดยที่มีผู้นำเป็นผู้อำนวยการในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาและรู้จักทุกคนเป็นอย่างดีของผู้บริหาร ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันท่วงที

2. ระดับความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีการนำนโยบายไปปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและหลากหลายมากขึ้น ส่งเสริมการอ่าน เพื่อผู้เรียนเกิดแนวทางต่อยอดองค์ความรู้ให้สูงขึ้น จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีการบริหารงานไปสู่ความเป็นเลิศและโดดเด่นเป็นแบบอย่างได้ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ จัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ RT / NT / O – NET และ PISA จัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาครูทุกคนให้สามารถแนะแนวผู้เรียนในเป้าหมายชีวิตของตนเองได้ และนิเทศ ติดตามการดำเนินงานกิจกรรมของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2566, หน้า 5 – 13) ดังนั้นในสถานศึกษามีการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน นิเทศติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพตามจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 232 – 233) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 1) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรของสถานศึกษา 2) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของชุมชน 3) วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา 4) ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 5) แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ6) มีการอบรมเชิงปฏิบัติการสัมมนา นิเทศติดตามการใช้หลักสูตร รวมทั้งจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และทำการประเมินผลทางการเรียนอย่างต่อเนื่องในระหว่างและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามสภาพจริงและมีความหลากหลายของการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและตัวชี้วัดตามหลักสูตร เหมาะสมกับระดับการศึกษาและรายวิชาและผู้เรียน ข้อมูลที่ได้มีปัญหาอุปสรรค ข้อบกพร่องและหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศุภวรรณ สุธัมมา, ศุภชัย ทวี, และสาธร ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 161) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการออกแบบเครื่องมือและวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทำต่อเนื่องสอดคล้องกับบริบทและสภาพจริง รวมถึงสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการวัดและเน้นกระบวนการปฏิบัติและผลงานของผู้เรียน ทั้งนี้ส่งเสริมให้ครูแจ้งผลการวัดและประเมินผลให้นักเรียนทราบทุกครั้งเพื่อให้นักเรียนสามารถรับรู้พัฒนาตัวเองและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีกิจกรรมที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนและสอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชนิดา ยอดสาลีและกาญจนา บุญส่ง (2559, หน้า 1120) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านนักเรียนทำให้ผลการเรียนดีขึ้น อาจเนื่องด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการผลิต พัฒนาสื่อ ใช้สื่ออุปกรณ์ สร้างนวัตกรรมการสอน ส่งเสริมใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับยุคดิจิทัลและตัวผู้เรียน สถานศึกษาพัฒนาระบบเครือข่ายให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ส่งผลพัฒนาผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ทิศากร เมืองทอง (2567, หน้า 68) ศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนเทศบาลวัดเสมาเมืองเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการนำเสนอแนวทางมีความเหมาะสม ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ การมีสื่อนวัตกรรมการสอนและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพทางการเรียนของนักเรียน มีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน สอนเป็นชิ้นงาน แบบโครงงาน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผลในการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ มีการประชุมถอดบทเรียน (Lesson Learned) ให้ผู้เรียนฝึกทำ AAR และถอดบทเรียน และให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำ AAR และการถอดบทเรียนไปใช้ มีการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนา มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการใช้สิ่งประดิษฐ์และการพัฒนาต่อยอด จัดประกวดผลงานในแต่ละรายวิชาจากโครงงานสิ่งประดิษฐ์

2.5 ด้านนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างมาก ให้คำแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อารีลักษณ์ ปุ๊กน้อย (2566, หน้า 146 – 151) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรการนิเทศการศึกษา 2) การวางแผนนิเทศการศึกษา 3) ด้านกระบวนการ / วิธีการนิเทศการศึกษา 4) ด้านสื่อนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการสรุปและรายงานผลการนิเทศการศึกษา โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน คิดนวัตกรรมวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสม

1.2 ระดับของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนครูให้ออกแบบกิจกรรม

ให้หลากหลาย โดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล รวมถึงการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา

2.3 ควรวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิดา ยอดสาลี และกาญจนา บุญส่ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E–Journal, Silpakorn University*, *9*(1), 1220.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐชนน นุรักษ์, รัฐพร กลิ่นมาลีและวีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *10*(2), 107 – 108.

เตือนใจ สุนุกูล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิศากร เมืองทอง. (2567).การส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนเทศบาลวัดเสมาเมืองเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, *3*(3), 68.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภราดร มาซานนท์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาณุนี ดีมังกร. (2566). ความเป็นเลิศทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Journal of Sustainable Social Development ISSN, 1*(5), 2.

วิสา แสนเลิงและกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2565). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: 1240.

ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว, สุดาพร ทองสวัสดิ์ และจรัส อติวิทยาภรณ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8*(3), 1585.

ศุภวรรณ สุธัมมา, ศุภชัย ทวี และสาธร ทรัพย์รวงทอง. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการโนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ, 4*(2), 161.

ศิริวัฒน์ บุญโตนดและสถิรพร เชาวน์ชัย. (2564). *องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 7*(3), 396.

สุภาพร โสภิณ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม. (2558). การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ. *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, EAU heritage journal, 3*(2), 7.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต2. (2566). *แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2566–2570* เข้าถึงได้จาก https://www.sp2.go.th/new/2024/02/05/แนวทางการขับเคลื่อนนโย–2/.17 มกราคม 2567.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 –2570* เข้าถึงได้จาก https://www.sp2.go.th/new/2024 /03/11/แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน–2/. 2 ธันวาคม 2567.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568* เข้าถึงได้จาก https://url.in.th/gOHYP. 2 ธันวาคม 2567.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้เรียในวัยเรียน.* นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

อารีลักษณ์ ปุ๊กน้อย. (2566). *การนิเทศการศึกษาในยุควิถีใหม่ของสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

Educational institution management model using professional learning communities to develop active learning management for teachers at Khuennamphung School

สกลรัตน์ มุกดา[1]
Sakonrat Mukda[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง 4) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ระยะที่ 4 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า สภาพปัญหาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ ออกแบบการเรียนรู้ ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ครูส่วนใหญ่มีวิธีการสอนแบบเดิมคือการสอนแบบบรรยาย ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่ล้าสมัย มีเนื้อหาไม่ตรงกับความสนใจของผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือการวัดและประเมินผลของครูยังไม่หลากหลาย และความต้องการด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาและสร้างสื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการฝึกทักษะการออกแบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ เงื่อนไขความสำเร็จ และการวัดและประเมินผล

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

[1]*ผู้อำนวยการโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*

[1]*Director of Khuennamphung School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1*

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สกลรัตน์ มุกดา, director.sakonrut@gmail.com

รับเมื่อ 29 กันยายน 2568 แก้ไข 25 สิงหาคม 2568 ตอบรับ 8 พฤศจิกายน 2568

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการยเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ABSTRACT

This research aims to 1) study the problems and needs of developing active learning management of teachers at Khuen Nam Phueng School. 2) Create and develop a school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at Khuen Nam Phueng School. 3) Study the results of the experimental use of the school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at Khuen Nam Phueng School. 4) Study the effectiveness of the school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at Khuen Nam Phueng School. It is divided into 4 stages as follows: Stage 1: Study the problems and needs of teachers in developing active learning management. Phase 2: Create and develop a school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at Khuen Nam Phueng School. Phase 3: Experimental use of the school administration model using professional learning communities to develop active learning management for teachers at Khuen Nam Phueng School. Phase 4: Study of the effectiveness of the school administration model using a professional learning community to develop proactive learning management for teachers at Khuen Nam Phueng School.

The research results found that.

1. The results of the study of the problems and needs for developing active learning management of teachers at KhuenNamPhung School found that the problems in designing learning management were that some teachers lacked knowledge and understanding of the learning design process. In terms of teaching methods, most teachers use the traditional teaching method of lecturing. In terms of teaching media, teachers use outdated teaching media with content that does not match the learners' interests. In terms of measurement and evaluation of learning management, teachers' measurement and evaluation tools are still inadequate. Furthermore, there is a need for proactive learning management design. Continuous training and development of teachers is recommended. In terms of active learning management methods, there should be professional learning community activities in schools. In terms of active learning management media, there should be a budget for procuring and creating

learning media. In terms of measurement and evaluation of active learning management, there should be a workshop that focuses on training skills in designing measurement and evaluation of learning management.

2. The school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at KhuenNam Phung School consists of 5 components: principles, objectives, procedures, conditions for success, and measurement and evaluation.

3. The results of the experiment using the school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at KhuenNamPhung School found that Teachers' knowledge and understanding of active learning management after using the model was significantly higher than before using the model at the 0.01 level of significance. Overall, teachers' evaluation of active learning management was at a high level. Students' satisfaction with teachers' active learning management was at a high level, and teachers' satisfaction with the overall format was at a high level.

4. The results of the study of the effectiveness of the school administration model using a professional learning community to develop active learning management for teachers at KhuenNamPhung School found that Teachers' knowledge and understanding of active learning management after using the model was significantly higher than before using the model at the 0.01 level of significance. Overall, teachers' evaluation of active learning management was at a high level. Students' satisfaction with teachers' active learning management was at a high level, and teachers' satisfaction with the overall format was at a high level.

Keywords: Educational institution administration model, Professional Learning Community, Proactive learning management

ภูมิหลัง

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคม มีความเจริญงอกงาม โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม และสังคมการเรียนรู้รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 10) และการบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีการและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2557, หน้า 8)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือการเปลี่ยนวิถีการปฏิบัติงานของครูเปลี่ยนจากผู้สอนมาเป็นผู้เรียนรู้ เปลี่ยนจากโดดเดี่ยวมาเป็นกลุ่มรวมตัวกันช่วยเหลือกันโดยเป้าหมายที่ชัดเจน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2559, หน้า 128)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยงแสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้และมีความข้าใจในตนเองใช้สติปัญญา ความคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 4)

โรงเรียนเขื่อนน้ำพุงเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาล 2 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จากผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยการสนทนากลุ่ม พบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเคยชินกับการสอนแบบเดิมคือการสอนแบบบรรยาย ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนการสอน ขาดทักษะในการผลิตสื่อ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลยังไม่หลากหลายและไม่สอดคล้องกับสภาพจริงและจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 พบว่า รายวิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 49.68 คะแนน รายวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 26.48 คะแนน รายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ18.07 คะแนน และรายวิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 31.00 คะแนน เมื่อนำมาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ทุกรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง, 2565, หน้า 45)

จากความสำคัญของสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษารวมทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ข้าพเจ้าในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเป็นรูปธรรมและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

คำถามของการวิจัย

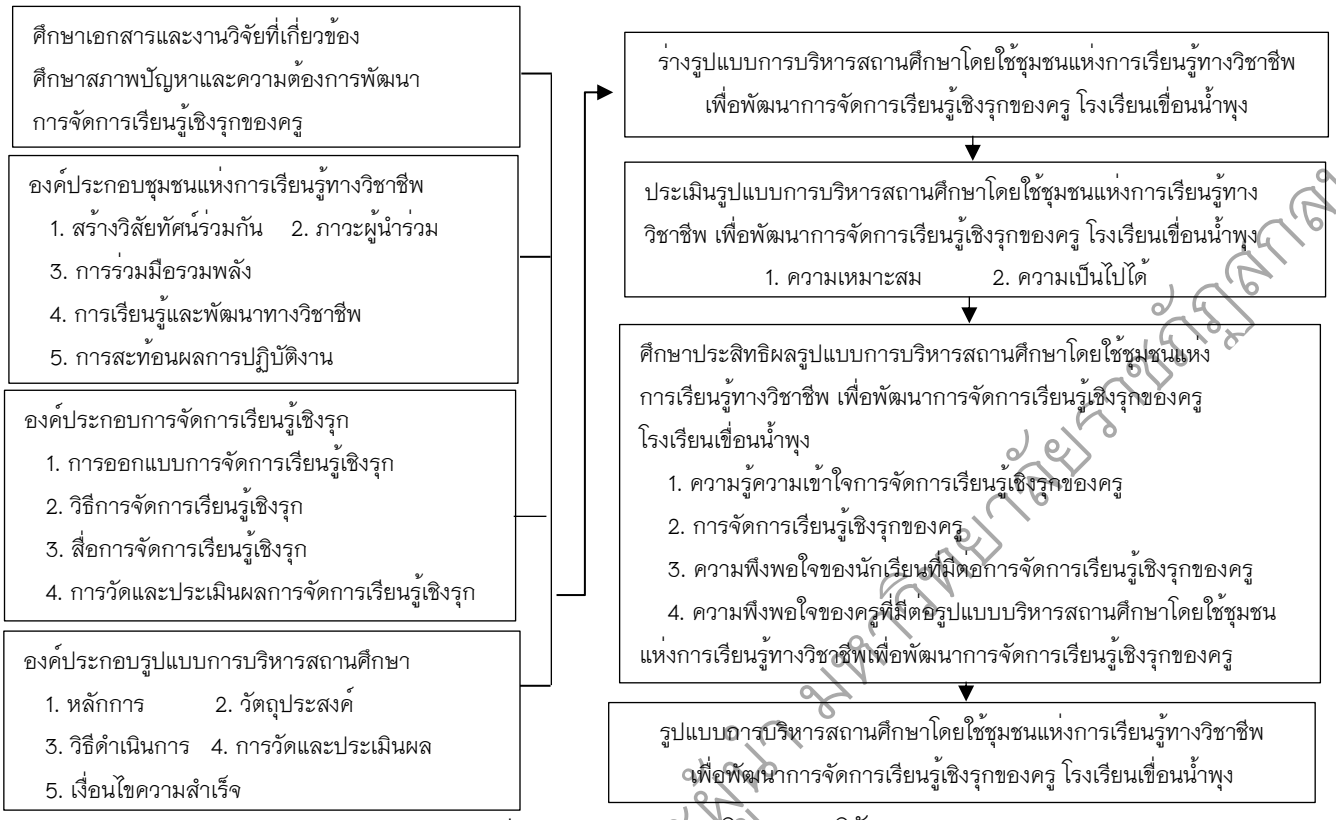
1. สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง เป็นอย่างไร
4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลเพียงใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาซึ่งมีระยะการวิจัย 4 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้รายละเอียดและเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 33 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 18 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 4 สร้างและพัฒนาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างและพัฒนาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแล้วนำร่างรูปแบบไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ใช้แบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre – Experimental Design) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 คน นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 276 คน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 296 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 144 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งนักเรียนสามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ดังนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 53 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 54 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 37 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 164 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยาก (Difficulty: P) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) ค่าความเชื่อมั่น และ t – test (Dependent Sampling)

ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

ขั้นตอนที่ 7 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ใช้แบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre – Experimental Design) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน และนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 350 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 370 คน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 150 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งนักเรียนสามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ดังนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 43 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 46 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 61 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 170 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยาก (Difficulty: P) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) ค่าความเชื่อมั่น และ t – test (Dependent Sampling)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า

1.1 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเคยชินกับการสอนแบบเดิมคือการสอนแบบบรรยาย ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดทักษะในการผลิตสื่อ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลยังไม่หลากหลายและไม่สอดคล้องกับสภาพจริง

1.2 ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดอบรมครูส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานจากครูต้นแบบหรือเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดฝึกอบรมครูและสนับสนุนงบประมาณในการสร้างสื่อที่เพียงพอ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

2.1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง (SSCPP Model) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ 5) การวัดและประเมินผล

2.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า ด้านความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวม มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของรุกสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า

4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของรุกสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า

1.1 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเคยชินกับการสอนแบบเดิมคือการสอนแบบบรรยาย ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดทักษะในการผลิตสื่อ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลยังไม่หลากหลายและไม่สอดคล้องกับสภาพจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ประจำ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครูส่วนใหญ่ยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน เน้นสอนแบบบรรยายและการสาธิตเป็นหลักขาดการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูใช้การทดสอบความรู้ด้วยการใช้แบบทดสอบเป็นหลักเน้นการวัดด้านความรู้ความเข้าใจ การประเมินผลด้านทักษะและความสามารถของนักเรียน พบว่า ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไม่เหมาะสม

1.2 ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดอบรมครูส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานจากครูต้นแบบหรือเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดฝึกอบรมครูและสนับสนุนงบประมาณในการสร้างสื่อที่เพียงพอ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการและมีการสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณา จันธิมา (2567, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลจุน (บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ความต้องการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนครูมีความต้องการให้โรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

2.1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง (SSCPP Model) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรไท แสงลุน (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ และการวัดและประเมินผล

2.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า ด้านความเหมาะสมโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก และด้านความเป็นไปได้โดยรวม มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบที่สร้างขึ้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง รัศมีแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุงที่เน้นการพัฒนาครูในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561, หน้า 92) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการเรียนรู้บูรณาการสะเต็มศึกษาหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และมีการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาคเรียนละ 4 ครั้ง รวมทั้งหมด 8 ครั้ง รวมทั้งครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและได้รับการนิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้างานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ดวงชตา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ สุพรม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน และมีการนิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้างานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวัติ สุทธิประภา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง พบว่า

4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของรุกสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุงเน้นการพัฒนาครูในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบโดยใช้

กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ประจำ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และมีการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาคเรียนละ 4 ครั้ง รวมทั้งหมด 8 ครั้ง รวมทั้งครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและได้รับการนิเทศ ติดตาม จากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้างานวิชาการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ อุ่นเกิด (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนนครขอนแก่น พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ครูมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเองจนเกิดเป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย และมีการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติน เพลงสันเทียะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า ผู้เรียน มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุด

4.4 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน และมีการนิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้างานวิชาการเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู รวมทั้งมีการนำผลการบันทึกที่ได้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนเสนอต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ แปลงล้วน (2563, หน้า 227) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา ความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา ควรดำเนินการตามวิธีการ ทั้ง 5 ขั้นตอน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร รวมทั้งการจัดตารางและชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำเอารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านทักษะและความสามารถของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการใช้ภาษาและการสื่อสาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน *Veridian E–Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(3), 92.

จิตติน เพลงสันเทียะ. (2564). *ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูชาติ แปลงล้วน. (2563). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5*(7), 379 – 393.

ประคอง รัศมีแก้ว. (2562). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.

ประวัติ สุทธิประภา. (2562). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา.* กรุงเทพฯ: โรงเรียนสารวิทยา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2557). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570).* สกลนคร: โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง.

วรัชยา ประจำ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.* ศรีสะเกษ: โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิทธิพงษ์ สุพรม. (2561). การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี, 7*(2), 49 – 58.

สุนิสา ดวงชตา. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อภิชาติ อุ่นเกิด. (2560). *รูปแบบการบริหารโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนนครขอนแก่น.* ขอนแก่น: โรงเรียนนครขอนแก่น.

อรไท แสงลุน. (2564). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

Factors Affecting Student Safety in Educational Institutions under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

พิชญ์สิณี ดีวงษ์[1] ดร.นวรัตน์ ประทุมตา[2] รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง[3]
Pissinee Deewong[1] Dr.Nawarat Pratoomta[2] Assoc. Prof. Dr.Kanchana Boonsong[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 259 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่น 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน (X_4) ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย (X_2) และด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย (X_1) มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 64.40 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 0.977 + 0.342(X_4) + 0.310(X_2) + 0.123(X_1)$

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study level the factors affecting student safety in educational institutions, 2) study level the safety in educational institutions, and 3) analyze factors affecting student safety in educational institutions under Phetchaburi primary educational service area office 1. The research samples were 259 administrators and teachers in educational institutions under Phetchaburi primary educational service area office 1, Academic year 2024, use stratified random sampling method. The research tool was a 5 – level rating scale questionnaire with confidence of 0.986. The data were analyzed by using frequency, percent, mean, standard institutions were at a high level, and 3) The factors affecting student safety in educational institutions consisted of

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียน ความปลอดภัยในสถานศึกษา

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*
[1]*Master of Education, Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University*
[2,3]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*
[2,3]*Lecturer Master of Education, Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: พิชญ์สิณี ดีวงษ์, pissinee.nan@gmail.com
รับเมื่อ 20 สิงหาคม 2568 แก้ไข 3 กันยายน 2568 ตอบรับ 8 พฤศจิกายน 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

improvement of school safety (X_4), implementation of safety management system requirements (X_2), and policy and planning of safety management (X_1). The predictive efficiency (R^2) for 64.40% and predictive equation in raw score form was $\hat{Y}_{tot} = 0.977 + 0.342(X_4) + 0.310(X_2) + 0.123(X_1)$.

Keywords: Factors Affecting Student Safety, Safety in Educational Institutions

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สามารถจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3) กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการจัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนจะต้องจัดให้กับเด็กนักเรียน เพื่อให้ ผู้ปกครองเกิดความมั่นใจและสอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาที่กล่าวมา โดยการที่ผู้ปกครองนำบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนนั้น นอกจากที่จะได้รับการศึกษาด้านวิชาการและทำกิจกรรมแล้ว โรงเรียนจำเป็นต้องให้ความปลอดภัยแก่เด็กนักเรียนที่มาโรงเรียนด้วย ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552 บัญญัติไว้ในหมวดที่ 5 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 8 – 10) ได้กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องดำเนินการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ โดยวางแผนกำหนดมาตรการแก่ที่สงวนอาคารและสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์และข้อมูลข่าวสารและกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎกระทรวงและมติคณะรัฐมนตรีตลอดจนคำสั่งของทางราชการที่เกี่ยวข้องให้มีการสำรวจและการตรวจสอบการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ตามความเหมาะสม โดยขอคำแนะนำจากองค์การรักษาความปลอดภัยให้คำนึงถึงภยันตรายที่เกิดจากธรรมชาติและจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อรักษาความปลอดภัยให้พ้นจากการจารกรรม โจรกรรม การก่อวินาศกรรม การก่อการร้ายหรือเหตุอื่นใดอันอาจทำให้เกิดความเสียหาย (อดิศร ดีปานธรรม, 2561, หน้า 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 เกี่ยวกับการเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาไว้ว่า 1) ส่งเสริม สนับสนุนความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพาผู้เรียนไปนอกสถานศึกษา 2) สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา 3) สร้างภูมิคุ้มกัน ปลูกฝัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา รวมทั้งมีระบบติดตาม ดูแล ช่วยเหลือเพื่อไม่ให้เข้าสู่วงจรยาเสพติด 4) สร้างองค์ความรู้ในการรับมือกับภัย 4 กลุ่ม ให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา 5) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ OBEC Safety Center และ 6) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568, หน้า 3) อีกทั้งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย “สพฐ.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” เพื่อขับเคลื่อนความ

ปลอดภัย โดยสร้างความตระหนักให้กับครูได้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะในการคุ้มครอง ป้องกัน และช่วยเหลือเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างความปลอดภัยในวิชาชีพของตน และการแสดงออกที่ถูกต้อง ทั้งในระดับสถานศึกษา ชุมชน สร้างกลไกและมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งการพัฒนาระบบ รูปแบบ แนวทางการป้องกัน และแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน ปลอดภัยจากการภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างทันท่วงที พัฒนาภาคีเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความปลอดภัยในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุขและได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัย ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการสร้างทักษะให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการเฝ้าระวังภัย และสอดคล้องกันนโยบาย “สพฐ. วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ด้านความปลอดภัย การบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน และใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2566, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินงานด้านความปลอดภัย เนื่องจากนักเรียนคือ หัวใจของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดจุดเน้นที่ 10 ความปลอดภัยในโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยสถานศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการสร้างความปลอดภัยให้แก่สถานศึกษา นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดถือความปลอดภัยของนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาที่ผ่านมาของโรงเรียนยังประสบปัญหาหลายประการ อาทิ โรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการโรงเรียนไม่เพียงพอต่อการซ่อมแซม ดูแลอาคารเรียน สิ่งปลูกสร้าง มีจำนวนครูน้อย ต้องรับผิดชอบภาระงานหลายอย่าง ทำให้ไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนบางโรงเรียนติดถนนเส้นทางหลัก บางโรงเรียนอยู่ในเขตชุมชนที่มีรถสัญจรไปมาปริมาณมาก เป็นปัญหาต่อการรับ – ส่งนักเรียน และระบบไฟฟ้าในโรงเรียน ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวทำให้นักเรียนมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุหรืออาจได้รับบาดเจ็บเกิดขึ้นในขณะอยู่ในโรงเรียนได้ ดังนั้นการสร้างความปลอดภัยให้แก่นักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสุข และการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2566, หน้า 2) นอกจากนี้ในปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐานได้กำชับมาตรการความปลอดภัยของการเดินทางด้วยรถรับส่งนักเรียน ซึ่งมีหลักการ 3 ป คือ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม ช่วยเหลือและเยียวยา โดยการป้องกันคือ 1) ให้สถานศึกษาประชุมซักซ้อมและออกแนวปฏิบัติกับผู้ประกอบการ พนักงานขับรถ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน 2) ให้สถานศึกษาและผู้ประกอบการตรวจสอบประวัติ ใบอนุญาตขับรถตรงตามประเภทของรถโดยสาร มีความรู้ความชำนาญเส้นทาง มีความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดื่มสุรา 3) ผู้ประกอบการและพนักงานขับรถ จัดหา/ตรวจสภาพรถให้มีความมั่นคง แข็งแรง พร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัย 4) จัดทำแผนการเดินทาง พร้อมทั้งศึกษาเส้นทางและจุดเสี่ยงที่ต้องระมัดระวัง และ 5) ควรให้ผู้โดยสารและนักเรียนที่โดยสารทำประกันชีวิตด้วยความสมัครใจ การปลูกฝังคือ 1) สร้างความตระหนัก ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้รถและถนนให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สำนักงานขนส่งจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นต้น 2) จัดกิจกรรมรณรงค์และการเรียนรู้การใช้รถใช้ถนนให้มีความปลอดภัยสม่ำเสมอ ส่วนปราบปราม / ช่วยเหลือ / เยียวยา

ให้ดำเนินการดังนี้ 1) ปรับแผนเผชิญเหตุ กำหนดให้มีผู้อำนวยการเหตุการณ์ ผู้ประสานงานด้านต่าง ๆ กำหนดช่องทางการสื่อสารหลักและรอง และสมมติเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ พร้อมซักซ้อมแผน 2) ตรวจสอบ และวิเคราะห์สาเหตุเพื่อใช้ปรับแนวป้องกันเมื่อเกิดเหตุ 3) ประสาน ช่วยเหลือ เยียวยา ฟื้นฟู สภาพร่างกายและจิตใจของผู้ได้รับผลกระทบ 4) เมื่อเกิดเหตุการณ์ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทันที พร้อมทั้งติดตามและวางแผนสถานการณ์อย่างใกล้ชิดจนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2567, หน้า 1)

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำชับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดเรื่องความปลอดภัยของนักเรียนในการเดินทาง โดยเฉพาะในช่วงปิดภาคเรียน ในกรณีที่โรงเรียนจัดกิจกรรมในช่วงนี้ขอให้มีระบบการรับ – ส่งนักเรียนโดยให้อยู่ในความดูแลของผู้ปกครองและโรงเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งได้กำชับแนวปฏิบัติในการพานักเรียนไปนอกสถานศึกษา เช่น นักเรียนปฐมวัย ต้องมีผู้ปกครองอาสาร่วมคณะไปด้วย ไม่ให้เดินทางคละกับนักเรียนช่วงชั้นอื่น และให้เลือกสถานที่ใกล้เคียงสถานศึกษา นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ควรให้มีผู้ปกครองอาสาร่วมคณะไปด้วย เลือกสถานที่ใกล้เคียงสถานศึกษา นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 เลือกสถานที่ให้เหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตามช่วงวัย และให้มีการตรวจสอบเอกสารใบรับรองการตรวจสภาพรถยนต์โดยสาร ห้ามใช้รถยนต์ที่ใช้แก๊สเป็นเชื้อเพลิง มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยครบถ้วน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2567, หน้า 1)

จากสภาพปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดการงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย

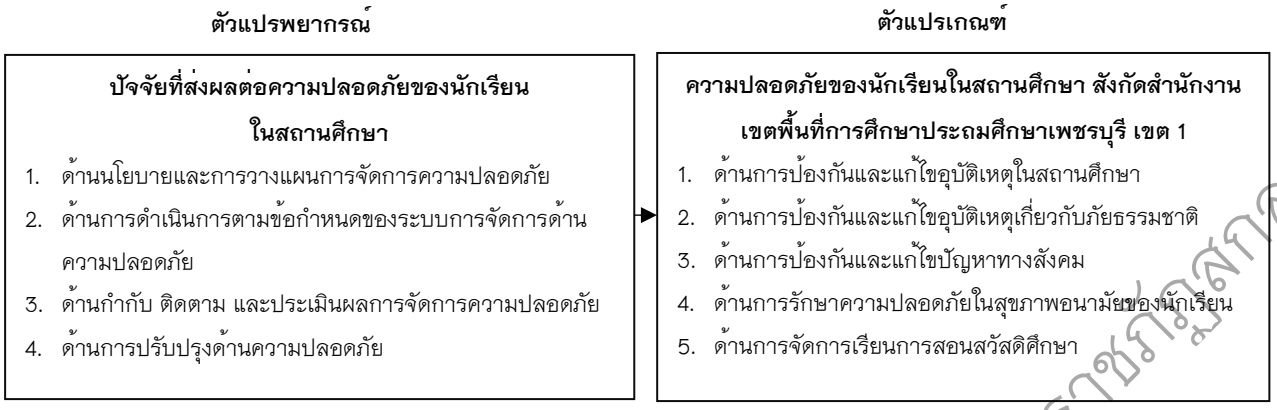
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 88 โรงเรียน แบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 699 คน รวมทั้งสิ้น 790 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2567, หน้า 4)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาคำนวณหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 229 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง	30	35	279	314	11	91	102
อำเภอบ้านแหลม	18	24	192	216	8	63	71
อำเภอเขาย้อย	26	18	140	158	6	46	52
อำเภอหนองหญ้าปล้อง	14	14	88	102	5	29	34
รวม	**88**	**91**	**699**	**790**	**30**	**229**	**259**

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอแล้ว ผู้วิจัยนำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน จำนวน 88 โรงเรียน โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการความปลอดภัย และด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัย และตอนที่ 3 แบบสอบถามความปลอดภัยในสถานศึกษา ประกอบด้วย ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม ด้านการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 58) ได้ค่าเท่ากับ 0.67 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านท่ายาง (ประชาสรรค์) จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Crobach, 1990, pp. 202 – 204) ได้ค่าเท่ากับ 0.986

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อดำเนินการส่งให้กับกลุ่มไลน์ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้ในคำชี้แจงเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับคำตอบแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษาและความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา		$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1	ด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย	4.35	0.41	มาก	1
2	ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย	4.32	0.46	มาก	2
3	ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน	4.30	0.48	มาก	3
4	ด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน	4.23	0.50	มาก	4
เฉลี่ย		**4.28**	**0.40**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน ตามลำดับ

2. ระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา		$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1	ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา	4.34	0.44	มาก	1
2	ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ	4.26	0.42	มาก	5
3	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม	4.29	0.46	มาก	3
4	ด้านการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน	4.32	0.45	มาก	2
5	ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา	4.27	0.47	มาก	4
เฉลี่ย		**4.30**	**0.41**	**มาก**	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา ด้านการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา และด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา แสดงดังตาราง 4

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน (X_4)	0.342	0.051	0.421	6.718	0.000**
ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย (X_2)	0.310	0.061	0.346	5.064	0.000**
ด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย (X_1)	0.123	0.046	0.124	2.697	0.007**
Constant = 0.977, R = 0.805, R^2 = 0.648, Adjusted R^2 = 0.644, Std.Error = 0.24554					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน (X_4) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.342 ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.310 และด้านนโยบายและการวางแผน การจัดการความปลอดภัย (X_1) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.123 สามารถสร้างสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.977 + 0.342(X_4) + 0.310(X_2) + 0.123(X_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะทุกปัจจัยมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านความปลอดภัย โดยคำนึงถึงอัตราส่วนครูและนักเรียน การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด การปกป้องคุ้มครองนักเรียนจากภยันตรายต่าง ๆ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติภัย การป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม การให้บริการแก่นักเรียน ตั้งแต่เดินทางมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และออกจากโรงเรียนกลับไปถึงบ้าน โดยไม่เกิดอุบัติเหตุ โดยที่โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสม จารุวรรณ์ เหยิบไธสงค์ (2563, หน้า 6 – 7) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยตามทฤษฎีวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย นโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน การนำแผนการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนไปปฏิบัติ การประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน และการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล พิมพ์อัฐ (2565, หน้า 1) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการรักษาความปลอดภัยของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการรักษาความปลอดภัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา ด้านการรักษาความปลอดภัยในสุขภาพอนามัยของนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา และด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่างต้องมีความตระหนักในความสำคัญและเล็งเห็นความจำเป็น ทุกฝ่ายต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถอยู่ในระบบการศึกษาได้ตลอดหลักสูตร และมีทักษะชีวิตที่จะดูแลตนเองให้ปลอดภัย ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่สร้างสรรค์ อุบัติเหตุ และอุบัติภัยที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักเรียน และการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา ดังที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก (2564, หน้า 2 – 14) ได้กำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติภัย ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม ด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน ด้านสัตว์มีพิษ และด้านเหตุร้าย ภัยคุกคาม และอาชญากรรม สอดคล้องกับจิระศักดิ์ สิมัต และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2565, หน้า 71) ได้ศึกษาสภาพการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนโรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านบริการความปลอดภัย และด้านสวัสดิศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญ์ชิตา สมบัติเพิ่ม (2566, หน้า 87 – 89) ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมสังคม ด้านการให้บริการความปลอดภัย ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการจัดสวัสดิศึกษา ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย และด้านนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการความปลอดภัยที่ดี ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการความปลอดภัย และปรับปรุงความปลอดภัยในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพ การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีในโรงเรียน จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและชุมชน และส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ ดังที่ครูเกอร์ (Kruger, 2015, p. 4851) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สำคัญของการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนนานาชาติที่ได้รับคัดเลือกในกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารจัดการที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยในโรงเรียนมีเพียง 2 ด้าน คือ การควบคุมและการวางแผน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชากร เอมเปีย (2559, หน้า 6) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย การวางแผนด้านความปลอดภัย การดำเนินการตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย และการแก้ไขตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล พิมพ์อัฐ (2565, หน้า 63 – 64) พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายส่งผลต่อความสำเร็จในการรักษาความปลอดภัยของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษาด้านการปรับปรุงด้านความปลอดภัยมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำ ผลการประเมินมาตรวจสอบตามแผนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้

ในการปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และรายงานความปลอดภัยในสถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษาด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุเกี่ยวกับภัยธรรมชาติมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขการเกิดอุทกภัย พร้อมทั้งมีการติดตามข่าวสารและแจ้งข้อมูลการพยากรณ์อากาศและสถานการณ์ต่าง ๆ จากกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือจากสภาพอากาศที่จะเกิดขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนไม่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้ระบบความปลอดภัยของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามสถานการณ์ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แบบเจาะลึกโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจะเป็นการสะท้อนภาพขององค์การได้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำกลยุทธ์ การมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลาง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จิระศักดิ์ สิมัด เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2565). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนโรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารมหาจุฬาตานีปริทรรศน์, 4*(8), 58 – 84.

จารุวรรณ์ เหยิบโชสงค์. (2563). *การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชัชวาล พิมพ์อัฐ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการรักษาความปลอดภัยของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.* การค้นคว้าอิสระ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัชชากร เอมเปีย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในโรงงานประกอบรถยนต์.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัญญ์ชิตา สมบัติเพิ่ม. (2566). *แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก. (2564). *มาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา.* พิษณุโลก: โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยพิษณุโลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2566). *คู่มือความปลอดภัยในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.* เพชรบุรี: สำนักงาน.

_____. (2567). *สพฐ. แจงมาตรการความปลอดภัยรถรับ – ส่งนักเรียน หยุดความสูญเสียจากอุบัติเหตุให้เป็น "ศูนย์".* สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2568 จาก https://www.facebook.com/ petburi1/posts/1268099395321120/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2568). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

อดิศร ดีปานธรรม. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing.* 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Kruger, L. (2015). The significant influence of school safety management on school safety in selected international schools in Bangkok, Thailand. *International Journal of Development Research, 5*(6), 4851 – 4866.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Components of Digital Transformation Organizational Change for Secondary Schools Under The Office of The Basic Education Commission

ศศิวลัย บุลาลม[1] ดร.วินัย ทองภูบาล[2] รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล[3]
Sasiwalai Bulalom[1] Dr.Winai Thongpuban[2] Assoc. Prof. Dr.Sadayu Teeravanittrakul[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 420 โรงเรียน ได้มาจากรูปแบบหลายขั้นตอน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed method) ประกอบไปด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระยะที่ 2 การวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การปรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis: CFA) แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่า Chi – Square = 383.04, df = 328 และค่า p – value = 0.06 กล่าวคือ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า โมเดลการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงตามโครงสร้างสอดคล้องกับ

คำสำคัญ: การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

[1]*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
[1]*Doctoral Degree of Philosophy Program in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
[2]*Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*
[3]*คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
[3]*Dean of Faculty of Education Burapha University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ศศิวลัย บุลาลม, Sasiwalai@pcshsbr.ac.th
รับเมื่อ 12 กันยายน 2568 แก้ไข 4 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับ 8 พฤศจิกายน 2568

ข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The research titled "The Components of Digital Transformation in Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission" aims to analyze and validate the components of digital transformation in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission (OBEC) using empirical data. The sample consisted of 420 secondary schools under OBEC, selected through a multistage sampling technique. This study employed mixed methods of research design consisting of two phases. Phase 1 focused on studying the components of digital transformation for secondary schools under OBEC. Phase 2 involved the analysis and validation of the structural consistency of the identified components with empirical data.

The research findings revealed that:

1. The components of digital transformation in secondary schools under OBEC comprise five main components, namely (1) Vision and Strategy Setting (2) Technology Infrastructure Adjustment (3) Digital Culture Creation (4) Digital Skills Development and, (5) School Administrator Support

2. The result of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) showed a good model fit with the empirical data: Chi–Square = 383.04, df = 328, and p – value = 0.06, indicating that the χ^2 value was not statistically significant. Moreover, the model demonstrated structural validity, and the standardized factor loadings of all main components were significantly different from zero at the 0.05 level.

Keywords: Digital Transformation Organizational Change, Secondary Schools

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัลหรือยุคเศรษฐกิจใหม่ (Digital Economy, New Economy) ที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การคมนาคม รวมถึงการศึกษา การทำธุรกรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E – Business) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้กลายเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวันของผู้คน ส่งผลให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ (ชัชวาลย์ เจียรวนนท์, 2545, หน้า 1) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดสังคมโลกที่เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด โดยทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้เพียงปลายนิ้วสัมผัส พฤติกรรมการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ของมนุษย์จึงเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ (DQ Institute, 2019, p. 1) ในบริบทของประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยมีการตราพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เพื่อส่งเสริมการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2560, หน้า 14 – 16) นอกจากนี้ แนวนโยบายประเทศไทย 4.0 ยังเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล (Digital Transformation) คือการนำเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนทั้งองค์กร ตั้งแต่การวางกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล วัฒนธรรมองค์กร จนถึงกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในยุคดิจิทัล (Ditto Thailand, 2564, หน้า 1) นักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้อย่างหลากหลาย โดย ปรมินทร์ เยาว์ยืนยง (2560, หน้า 1 – 5) กล่าวว่า การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล คือ การลงทุนด้านไอที โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างบริการ หรือช่วยให้กระบวนการทางทำงานนั้นมีความกระชับ และคล่องตัวมากขึ้น และโดยองค์กรจะต้องเรียนรู้ว่าระบบ IT ไม่อาจสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ หากปราศจากแนวคิดสำคัญและผนวกเข้าด้วยความสำเร็จในเชิงโครงการการบริหารงาน การมีขั้นตอนและกระบวนการที่เหมาะสม ขณะที่ iBiz (2020, pp. 1 – 2) กล่าวว่า การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล คือ การที่เรานำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับทุกส่วนขององค์กรเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับรากฐาน กระบวนการทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้สามารถท้าทายกับสิ่งเดิม ๆ โดยในงานวิจัยนี้จึงให้ความหมายของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล ว่าหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนผ่านระบบองค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ในยุคที่ดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพียงแค่ส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่คือการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร ตั้งแต่ระดับรากฐาน กระบวนการทำงาน และจนถึงขั้นเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์ การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลจึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่ทำให้การดำเนินงานเปลี่ยนไปสู่ ความสะดวก สบายยิ่งขึ้น ยิ่งขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ในแวดวงการศึกษาการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือเป็นการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูล การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวางกลยุทธ์และระบบการประเมินผล การพัฒนาทักษะบุคลากรทางการศึกษา และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชนว่าสถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่ตอบโจทย์อนาคต (ยืน ภู่สุวรรณ, 2564, หน้า 1 – 2) นอกจากนี้ เหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด –19 ยังเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวมาใช้ระบบดิจิทัลมากขึ้น ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของวงการศึกษา การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของผู้เรียนและครูในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2563 หน้า 5 – 7) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การจัดหาเทคโนโลยี แต่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงในระดับลึกโดยการปรับทัศนคติและแนวคิดของผู้บริหารและครู การปรับวัฒนธรรมองค์กร การสร้างระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูล และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการวางกลยุทธ์และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลที่เพียงพอ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเฉพาะเจาะจงในบริบทการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยตลอดจนข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและหาแนวทางการพัฒนาเครื่องมือประเมินศักยภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับต่อการบริหารองค์กรต่อไปและเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินศักยภาพการบริหารจัดการถือเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอะไรบ้าง

2. ผลการวิเคราะห์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed method) ตามแนวคิดของ Creswell (2009) แบ่งการดำเนินการของการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบโดยการศึกษาเอกสาร (Document study) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเป็นองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลดังนี้ กลุ่มเป้าหมายสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ ประชากร (Population) ที่ใช้ศึกษาในงานวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 2,357 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ศึกษาในงานวิจัย ได้แก่ จำนวน 420 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 420 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติในโรงเรียนในการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการ Try out จำนวน 30 โรงเรียน โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.987

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค – สแควส์ (Chi – Square Statistic: c^2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness – of Fit Index: GFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness – of Fit Index: AGFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ค่าไค – สแควส์สัมพัทธ์ (Chi – Square Statistic: c^2 / df) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือประเด็นวิพากษ์และแบบประเมินระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนัก ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976, p. 247) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ความหมาะสมขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล จำนวน 30 แหล่ง ในระหว่าง พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2567 และการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) พบว่า องค์ประกอบหลักของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 28 องค์ประกอบย่อย และ 111 ตัวบ่งชี้จำแนกตามองค์ประกอบหลักดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์มี 6 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการปรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีมี 7 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบย่อย 27 ตัวบ่งชี้ และ 5) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบที่มีระดับการปฏิบัติของตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy Setting) ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.80) รองลงมา คือการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skills Development) ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.84) การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน (School Administrator Support) ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.84) การปรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี (Technology Infrastructure Adjustment) ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.83) และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture Creation) ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของโมเดลการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่า Chi – Square = 364.83, df = 327 และค่า p – value = 0.0733 กล่าวคือ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดังนี้ RMSER = 0.015 และ RMR = 0.069 ซึ่งมีค่า เข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 0.95 และ AGFI = 0.94 มีค่าเข้าใกล้ 1 และ χ^2/ df = 1.115 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงให้เห็นว่า โมเดลการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงตามโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบหลักที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (β = 0.98) รองลงมาด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล (β = 0.96) การปรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี (β = 0.94) และการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน (β = 0.93) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (β = 0.92) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นขององค์ประกอบหลักทุกค่าซึ่งวัดจาก R^2 ที่บ่งบอกความแปรปรวนร่วมของโมเดลองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.96) และผลการประเมินอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique) จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประเด็นวิพากษ์เกี่ยวกับองค์ประกอบได้เพิ่มเติมในส่วนข้อเสนอแนะของงานวิจัย และจากการประเมินระดับความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบหลักการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลจ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบของการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.85) การพัฒนาทักษะดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.79) การปรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.78) และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy) 2. การปรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี (Digital Infrastructure) 3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) 4. การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skills Development) 5. การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน (Leadership Support) โดยอาจเนื่องมาจากว่า การเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัล (Digital Transformation) ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับศักยภาพขององค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เป็นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเชิงเครื่องมือเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง วัฒนธรรม และกระบวนการทำงานของทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนต้องมีเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อสร้างทิศทางที่ชัดเจนในการนำดิจิทัลมาใช้ เช่น การกำหนดเป้าหมายเป็นโรงเรียนอัจฉริยะ (Smart School) หรือโรงเรียนที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data – driven School) สำหรับโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีถือเป็นรากฐานของการนำดิจิทัลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของโรงเรียนมัธยมในไทย ยังมีความแตกต่างด้านทรัพยากรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ระบบเครือข่ายภายในโรงเรียน (LAN / Wi – Fi) และระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถเชื่อมโยงกับแหล่งการเรียนรู้และระบบการบริหารที่ทันสมัยได้ และสิ่งที่สำคัญอีกหนึ่งประการคือการเปลี่ยนทัศนคติของครู ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ให้เปิดกว้างต่อเทคโนโลยี ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และเห็นคุณค่าของการใช้ดิจิทัลในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเกิดขึ้นอย่างราบรื่น และเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาคือหัวใจสำคัญของการดำเนินการเปลี่ยนแปลง หากบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมายได้ การจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง การให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการในบริบทของโรงเรียนไทย นอกจากนี้ในโครงสร้างของโรงเรียนไทยที่ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงนโยบาย การสนับสนุนจากผู้บริหารจึงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง การจัดสรรงบประมาณ การวางแผนอบรม การให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเชื่อมั่นและร่วมมือในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Westerman, Bonnet & McAfee (2014, pp. 173 – 225) ที่กล่าวว่า ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกภาคส่วน รวมถึงภาคการศึกษา โดยการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของการใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรในระดับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการและผู้นำอย่างแท้จริง โดยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถผสมผสานระหว่างขีดความสามารถทางเทคโนโลยีและภาวะผู้นำได้อย่างลงตัว ในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Digital Capabilities) 2) มีวิสัยทัศน์ผู้นำองค์กร (Leadership Capabilities) 3) แผนการดำเนินงาน (Transformation Roadmap) 4) การประเมินตนเอง (Digital

Mastery Matrix) ที่องค์กรสามารถประเมินตนเองเพื่อวางแผนการพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป และสอดคล้องกับ Kane, G. C. (2017, pp. 37 – 46) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลคือ 1) วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำที่ชัดเจน (Clear Vision and Leadership) 2) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Executive Support) 3) การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Open and Agile Organizational Culture) 4) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร (Digital Skills Development) 5) โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Modern and Scalable Infrastructure) 6) การมีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน (Strategic and Action Planning) 7) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และ 8) การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (Continuous Monitoring and Evaluation) และสอดคล้องกับ เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และวาสนา แก้วผนึกรังษี (2561, หน้า 40) กล่าวว่า การงค์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลไม่ใช่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีเท่านั้น ในการศึกษาพบความจริงที่เห็นได้ชัดว่าองค์กรมักเกิดความสูญเสียในการเผชิญหน้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เนื่องจากการพัฒนาด้านดิจิทัลเป็นผลมาจากองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ 1) กลยุทธ์องค์กร 2) วัฒนธรรม 3) ความเป็นผู้นำ

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ทั้ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy) สะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาด้านดิจิทัลเพราะเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนองค์การผ่านดิจิทัลควรพัฒนาไปในทิศทางใด การมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการช่วยวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี (2563, หน้า 25 – 44) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ คือ การที่ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน กล่าววคือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ถือเป็น “จุดตั้งต้น” ที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนผ่านองค์กรผ่านดิจิทัล โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จึงทำหน้าที่เป็นเข็มทิศที่กำหนดทิศทางการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรจัดทำนโยบายส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกันในระดับชาติที่สามารถถ่ายทอดสู่ระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้ครอบคลุมทุกโรงเรียน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการพัฒนา มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ “ความพร้อมดิจิทัลของโรงเรียน” เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับชาติ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติสำหรับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลของสถานศึกษา และสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจร่วมกัน จัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้ระบบบริหารจัดการ และการประเมินผลที่ใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้โรงเรียนสร้าง “วัฒนธรรมดิจิทัล” โดยการเปิดพื้นที่ให้ครูและนักเรียนได้ทดลองใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหาร

ควรมีบทบาทเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ด้วยการสนับสนุน ทบทวน และติดตามความก้าวหน้าของการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 เสริมการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เป็น Best Practices ระดับนานาชาตินำตัวอย่างจากต่างประเทศ เช่น Finland, Singapore, Estonia หรือ South Korea ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเชิงดิจิทัล มาเป็นกรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์เทียบเคียงเพื่อหาบทเรียนที่นำมาปรับใช้กับบริบทโรงเรียนไทยได้

2.2 ขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้นเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เช่น ให้ครอบคลุมผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและอาจพิจารณาใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากโรงเรียนที่มีความพร้อมหลากหลายระดับ (โรงเรียนขนาดใหญ่ / กลาง / เล็ก)

2.3 เน้นการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Recommendations) ที่มีความชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมุ่งนำเสนอต่อผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายทั้งในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณ การจัดอบรมพัฒนาทักษะบุคลากร และการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชัชวาลย์ เจียรวนนท์. (2545). *สังคมยุคดิจิทัล.* เรียกใช้เมื่อ 16 เมษายน 2566 สืบค้นจาก http://www.thaitelecom.com:/ /News/Techfocus/Techfocus–Generate. pl?2545/01/1–09–39–000. หน้า 1

ปรมินทร์ เยาว์ยืนยง. (2560). *เหตุใดจึงเลือก Digital Transformation มาเป็นแนวคิดในการทำ Education Transformation ใน MonsoonSIM Seminar 2017.* Retrived from http://www.monsoonsimthailand.com/related–topic–to–seminar–theme/–digital–transformation–education–transformation–monsoonsim–seminar–2017. หน้า 1 – 5.

ยืน ภู่สุวรรณ. (2564). *ดิจิทัลกับชีวิตวิถีใหม่.* เข้าถึงได้จาก https://learningdq–dc.ku.ac.th/course/?c=5&l=1. เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2566. หน้า 1 – 2.

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์, 14*(20), 25 – 44. https://doi.org/10.14456/kab.2020.2

เศรษฐพงศ์ มะสิสุวรรณ และวาสนา แก้วผนึกรังษี. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0. *วารสารทางวิชาการ กสทช, 2*(2), 24 – 42.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564.* เข้าถึงได้จาก https://www.depa.or.th/ th/master–plan–digital–economy/1st–master–plan for–digital–economy. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566. หน้า 14 – 16.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานการศึกษาการเรียนรู้ออนไลน์ในยุคโควิด –19: วิกฤตหรือโอกาสของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: ISBN (E–book): 978–616–270–252–5. หน้า 5–7.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA Sage Publications.

Ditto Thailand. (2564). *พลิกโฉมธุรกิจเข้าสู่ Digital Transformation เพื่อเป็นองค์กรชั้นนำแบบ Netflix.* สืบค้นข้อมูลจาก https://www.dittothailand.com/dittonews/digital-transformation/. หน้า 1.

DQ Institute. (2019). *DQ Global Standards Report 2019 Common Framework for Digital Literacy, Skills and Readiness.* The Report and an interactive online platform are available at: https://www.dqinstitute.org/dq-framework

Ibiz. (2563). *Digital Transformation" คืออะไร และ SME ควรปรับตัวอย่างไรในยุคดิจิทัล.* สืบค้นจาก https://www.prosoftibiz.com/Article/Detail/78407. หน้า 1 – 2.

Kane, G. C. (2017). The Evolutionary Implications of Social Media for Organizational Knowledge Management. *Information and Organization,* 27, 37 – 46. https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2017.01.001

Likert, R., & Likert, J. G. (1976). New ways of managing conflict: McGraw-Hill, p 247.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading digital: Turning technology into business transformation. *Harvard Business Review Press.* 173 – 225.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A study of the need for developing educational administration that promotes digital age learning management for teachers in secondary schools in the Northeastern region.

ศิราณี ยิ้มเสงี่ยม[1] ดร.เพ็ญนภา สุขเสริม[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันดี[3]
Siranee Yimsangiam[1] Dr.Pennapa Sukserm[2] Asst. Prof. Dr.Terdsak Suphundee[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล และ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 403 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.989 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (0.49) ภาวะผู้นำดิจิทัล (0.47) การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล (0.40) และการติดตามและประเมินผล (0.30) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล

[1]หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
[1]Doctor Of Education Program In Educational Administration, Chaiyaphum Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
[2,3]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration and Doctor Of Education Program In Educational Administration, Chaiyaphum Rajabhat University
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ศิราณี ยิ้มเสงี่ยม, pokkysiranee@gmail.com
รับเมื่อ 8 สิงหาคม 2568 แก้ไข 2 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับ 8 พฤศจิกายน 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the current and desirable conditions of school administration that promote teachers' learning management in the digital era, and (2) assess the needs for the development of school administration that supports teachers' learning management in the digital era in secondary schools in Northeastern Thailand. The sample consisted of 403 teachers and school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Offices in Northeastern Thailand, selected through multi – stage random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with content validity ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.989. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI modified).

The results revealed that:

1. The overall current condition of school administration that promotes teachers' learning management in the digital era was at a moderate level while the desirable condition was at a high level.

2. Regarding the needs assessment, the components with the highest levels of need, according to the PNI modified, were Development of teachers' capacity in digital – era learning management (0.49), Digital leadership (0.47), Support for digital resources (0.40), and Monitoring and evaluation (0.30), respectively.

Keywords: Needs Assessment, Educational Administration Development, Teacher Learning Management in the Digital Age

ภูมิหลัง

ในยุคดิจิทัลซึ่งเป็นกระแสหลักของการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การยึดติดกับรูปแบบการบริหารและจัดการเรียนรู้แบบเดิมโดยปราศจากการปรับเปลี่ยน ย่อมนำไปสู่ความล้าหลังและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในระยะยาว ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาจากรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher – Centered Learning) ไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner – Centered Learning) โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้บริบทดังกล่าว บทบาทของครูผู้สอนจึงเปลี่ยนแปลงจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator of Learning) ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังก่อให้เกิดความท้าทาย ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีและความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารและการจัดการศึกษาของไทยภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 บัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าว มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีวิสัยทัศน์คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข เพราะ “การศึกษา” คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรีมีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแฟลตฟอร์มการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569, 2568, หน้า 11 – 13)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการวางพื้นระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยเน้นพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 40) ซึ่งสอดรับกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ (Digital Society) มุ่งหวัง ที่จะลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาสของประชาชนที่เกิดจากการเข้าไม่ถึงโครงสร้างพื้นฐาน การขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล หรือการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังมีราคาแพงเกินไป และให้ความสำคัญกับการพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รู้เท่าทันข้อมูล และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ โดยสุดท้าย เมื่อโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลพร้อมและพลเมืองดิจิทัลพร้อมแล้ว เทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่มผ่านบริการดิจิทัลต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 30)

การศึกษาไทยเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ประการแรก ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยียังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยสถานศึกษาในพื้นที่ชนบทมักขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซึ่งข้อมูลจาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567, หน้า ง) ยืนยันว่าปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่ยังไม่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ หากนักเรียนสามารถมีอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ และมีอินเทอร์เน็ตในการเรียนรู้ของนักเรียนก็จะดีขึ้นและไม่หลุดจากระบบการศึกษา นอกจากนี้ การจัดพื้นที่ในบ้านให้สามารถอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ก็จะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนยิ่งขึ้น ผลการสำรวจจาก สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) รายงานภาพรวมของผลคะแนนของการทดสอบเฉลี่ยทั้งประเทศในชั้น ม.6 ปีการศึกษา 2566 ทั้ง 5 วิชา มีผู้เข้าสอนอยู่ระหว่าง 121,429 – 125,374 คน จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีวิชาใดที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 จากคะแนนเต็ม 100 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับประเทศของผลการทดสอบ O – NET ทั้ง 5 วิชา จากผลการทดสอบ 3 ปีย้อนหลัง คือ ปีการศึกษา 2564 – 2566

ดังนั้น สทศ. จึงได้ทำการวิเคราะห์ผลการทดสอบ O – NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยพิจารณาทุกสาระของแต่ละวิชา ที่มีร้อยละการตอบถูกค่อนข้างน้อย (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2566, หน้า 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบข้างต้นเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างเร่งด่วน และมีแนวโน้มที่จะแย่เรื่อย ๆ จะเห็นได้ว่าข้อมูลดังกล่าวได้สะท้อนคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาส่วนหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครู (กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 189) ความท้าทายของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจนส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนนำเทคโนโลยี Cloud Computing, Mobility Devices, Social Network, Internet of Things (IoT) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างแพร่หลาย สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ (มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักด์, 2566, หน้า 173 – 174)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ตระหนักว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นการสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะส่งผลให้ผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตลอดจนพิจารณาถึงความยั่งยืนของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับใด

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับใด

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

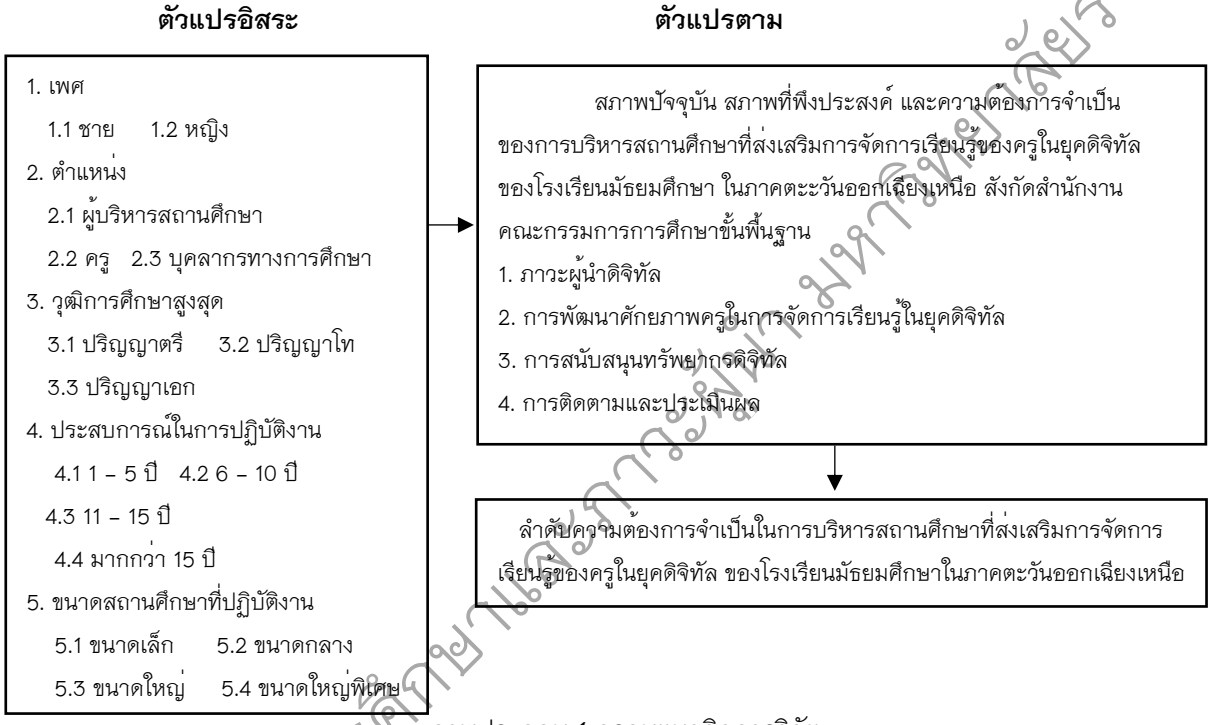
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน

2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39,301 คน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้จำนวน 380 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 403 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) ดังนี้ 1) ใช้จังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้การจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ได้จำนวน 5 จังหวัด 2) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้จำนวน 292 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 403 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 176 คน ครูผู้สอน 227 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำดิจิทัล 2) การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและ 3) การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และ 4) การติดตามและประเมินผล มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางกาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ขงครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 – เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 403 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ขงครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ สถิติเชิงพรรณนาด้วยการหาเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) นำและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์ลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 275 – 279) จากสูตร $PNI_{Modified}$ = (I – D) / D

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล การติดตามและประเมินผล การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล การติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ภาวะผู้นำดิจิทัล	3.11	0.45	ปานกลาง	4.49	0.35	มาก	0.47	2
2. การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	2.91	0.43	ปานกลาง	4.51	0.38	มากที่สุด	0.49	1
3. การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล	3.10	0.51	ปานกลาง	4.35	0.50	มาก	0.40	3
4. การติดตามและประเมินผล	2.99	0.55	ปานกลาง	4.11	0.41	มาก	0.30	4
ภาพรวม	3.03	0.26	ปานกลาง	4.36	0.29	มาก	0.41	–

2. ภาพรวมลำดับความของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.41 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล การติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ภาวะผู้นำดิจิทัล	0.47	2
2. การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	0.49	1
3. การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล	0.40	3
4. การติดตามและประเมินผล	0.30	4
ภาพรวม	**0.41**	–

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล การติดตามและประเมินผล และในด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งในเชิงระบบกลยุทธ์ และการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร แม้ภาวะผู้นำดิจิทัลจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ยังเป็นข้อท้าทายสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะทั้งทางเทคโนโลยี วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการบริหารแบบยืดหยุ่นที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การขาดภาวะผู้นำดิจิทัลที่เข้มแข็งอาจทำให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีในโรงเรียนไม่ต่อเนื่องหรือไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลการวิจัยของ กะรัต ทองใสพร (2566, หน้า 262) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษาการสอนการเรียนมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาของประเทศจากเดิมไปสู่การศึกษาแบบดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล สะท้อนว่าหลายโรงเรียนมีการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อออนไลน์ แต่การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพยังขึ้นอยู่กับความสามารถของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร หากไม่มีระบบพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ทรัพยากรดิจิทัลอาจกลายเป็นเพียงเครื่องมือที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ชานนท์ คำปิวทา (2565, หน้า 199) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่ดำเนินการระดมทรัพยากรและจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเข้ามาช่วยสนับการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากขึ้น ด้านการติดตามและประเมินผล เป็นด้านที่มีคะแนนสูงที่สุด สะท้อนว่าสถานศึกษามีความพยายามในการออกแบบระบบติดตามผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีในการประเมินผล เช่น แบบสอบถาม

ออนไลน์ โปรแกรม Google Forms หรือ Microsoft Power BI ถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการนิเทศอย่างมีระบบและโปร่งใส โดยสามารถ รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และแสดงผลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาในรอบถัดไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร อินทร์สุข (2562, หน้า 65) ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลช่วยให้เกิดข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนและสามารถนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการนิเทศได้ทันที ด้านการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล การที่ด้านนี้ได้รับคะแนนน้อยสุด เป็นสัญญาณเตือนว่าโรงเรียนยังขาดระบบส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพ ครูบางคนยังขาดความมั่นใจ ความรู้ หรือแนวทางการออกแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้หากไม่ได้รับการแก้ไข จะส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียนเป็นเพียง “รูปแบบ” มากกว่า “สาระ” และไม่สามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง ดังที่ พรวิภา สิงห์พร (2566, หน้า 52) ได้ทำศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านสื่อดิจิทัลเพื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สรุปว่า การพัฒนาศักยภาพครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน แต่ยังเป็นการสร้างพื้นฐานที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนในยุคดิจิทัล ครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ในตัวผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผลการศึกษานี้สนับสนุนแนวคิดว่าการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของครูเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล การติดตามและประเมินผล ตามลำดับ นับเป็นข้อบ่งชี้สำคัญว่า การเตรียมครูให้มีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ดังที่ สาธกา ตาลชัย (2567, หน้า 49) ได้สรุปว่า การพัฒนาครูในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ครูในยุคนี้ต้องมีทักษะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้รวมถึง Digital Literacy การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนการสอนออนไลน์ การสื่อสารกับนักเรียนผ่านเทคโนโลยี และการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพครูและการจัดการทรัพยากรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความรู้ด้านดิจิทัลจะสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของครูได้อย่างต่อเนื่อง ดังที่ สายฝน สวัสเอื้อ (2566, หน้า 1386) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลที่เหมาะสมและการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การพัฒนาทั้ง 4 ด้านต้องดำเนินควบคู่กันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการจัดการเรียนรู้และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัล การสนับสนุน

ทรัพยากรดิจิทัล การติดตามและประเมินผล แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงที่สุดสะท้อนถึงความเร่งด่วนในการเสริมสร้างทักษะดิจิทัล สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการปรับบทบาทครูในโลกยุคใหม่ ให้สามารถออกแบบ ประยุกต์ และใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2018, Online) ที่เน้น Digital Competency for Educators ว่าครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่น และมีความหลากหลาย งานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561, หน้า 101) ยังชี้ว่า การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการสร้างกระบวนทัศน์การปฏิบัติงาน แบบเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาชั้นเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2567, หน้า 108) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยควรวางแผนสนับสนุน จัดหาและกระจายทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอ จัดอบรมพัฒนาครู และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นรินทร์ รักไธสงค์ และคณะ (2564, หน้า 187) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร มีส่วนสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะของครู และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สำหรับด้านการจัดสรรทรัพยากร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน เช่น การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย และการจัดสรรทรัพยากรในรูปแบบที่เพียงพอต่อการใช้งานของครูและนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการอบรม ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้มีการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะดิจิทัล การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถปรับบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล และส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับถัดมา หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดโครงการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.3 จากผลการวิจัย ยังพบว่า การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และการติดตามและประเมินผล เป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการดำเนินการควบคู่กันไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น อาทิ สื่อดิจิทัล อุปกรณ์เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบการเรียนรู้ (LMS) รวมถึงควรพัฒนาเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในรูปแบบที่สามารถสะท้อนข้อมูลการพัฒนาของครูอย่างเป็นระบบ เช่น e–Portfolio, Dashboard และระบบวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้

1.4 ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับการจัดทำแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลในระดับนโยบาย และนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจของครู หรือการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายทางการศึกษา

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้ง ครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวม

2.3 ควรมีการวิจัยแบบติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน ว่าส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างยั่งยืนหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 7 ตุลาคม 2567, จาก https://moe360.blog/2023/01/04/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/

กะรัต ทองใสพร และคณะ. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. Journal of Institute of Traine Monk Development, 6*(2), 261 – 270. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/259879/177365

กรัณย์พล วิวรรธมงคล. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(3), 92 – 114. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/150051/110057

กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 12*(1), 189 – 210. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/edjour_stou/article/view/185334/140955

ชานนท์ คำปิวทา. (2565). *รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4*(2), 37 – 45. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/252246/177999.

นรินทร์ รักไธสงค์ สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม และชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 7*(3), 82 – 97.

นิภาพร อินทร์สุข. (2562). การประเมินผลการนิเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 21*(2), 60 – 68.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569. (2568). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 141 (ตอนพิเศษ 309), 11 – 13.

พรวิภา สิงห์พร. (2566). การพัฒนาศักยภาพครูด้านสื่อดิจิทัลเพื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการจัดการและการสื่อสาร (ITMC), 1*(3), 43 – 54. https://so14.tci-thaijo.org/index.php/itmc/article/view/1131

มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักด์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ, 24*(2), 162 – 175. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/15710

สาธกา ตาลชัย. (2567). การพัฒนาครูในยุคดิจิทัล: ทักษะที่จำเป็นและความท้าทาย. *วารสารกว๊านพะเยา, 1*(3), 43 – 50. https://so11.tci-thaijo.org/index.php/jkp/article/view/1460/282

สายฝน สวัสเอื้อ และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์, 8*(3), 1382 – 1390. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270742/181393

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2565 การฟื้นฟูการเรียนรู้และเร่งรัดประสิทธิผลการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (Learning Recovery and Education Opportunities Effectiveness Accelerations Situation).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร์.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการ พัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580.* สืบค้น 21 พฤษภาคม 2568, https://gdcatalog.go.th/dataset/gdpublish-nationalpolicy

อนันต์ วรธิติพงศ์. (2560). *อนาคตภาพดิจิทัลเพื่อนการศึกษาสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สมุทปราการ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Krejcie, R. V. & D. W. Mogan. (1970). *Determining sample size for research activities.* Educational and Psychological Measurement.

UNESCO. (2018). *ICT competency framework for teachers (ICT-CFT) – Version 3.* UNESCO Publishing. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี

The development of criteria and indicators for the Mechanism of the Development and Educational Administration Innovation into the Education Sandbox of Chanthaburi Province

ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง[1] ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล[3] วรนุช สายทอง[4]
อัจฉรา สาหุทัศ[5] ฉัตรชัย สุกสิ[6] เตือนใจ มูลยะ[7] ธิดา กุลรัตน์[8] และปัณฐวิชญ์ สุขศิริปานรัชต์[9]
Dr.Arungiat Chansongsaeng[1] Prof.Dr. Narin Surgrugsa[2] Asst.Prof.Dr. Theerangkoon Warabamrungkul[3] Waranut Saitong[4]
Atchara Sahutat[5] Chatchai Sukkasi[6] Tuenjai Munya[7] Thida Kunrat[8] and Pantawit Suksiripannarut[9]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบลงพื้นที่สถานศึกษานำร่อง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำร่อง ครู ศึกษานิเทศก์ จำนวน 43 โรงเรียน จำนวน 1,314 คน ร่วมกันถอดบทเรียนพัฒนาคู่มือเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินเกณฑ์ และตัวชี้วัดโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัด

ผลการวิจัย พบว่า

1. คู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัด ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การออกแบบรูปแบบ (โมเดล) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ แนวคิด ทฤษฎี 3) การปรับแก้ไขรูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน โมดูลที่ 2 แผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) การจัดเตรียมข้อมูล 3) การพัฒนาแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน และโมดูลที่ 3 การพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัด ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน 2 ตัวชี้วัดหลัก และ 9 ตัวชี้วัดย่อย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ 5 ตัวชี้วัดหลัก 25 ตัวชี้วัดย่อย และมาตรฐานที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 5 ตัวชี้วัดหลัก 26 ตัวชี้วัดย่อย

คำสำคัญ: กลไกการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด

[1,2,3]*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*
[1,2,3]*Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education, Ramphaiphanni Rajabhat University*
[4]*ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ผู้รับผิดชอบงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี*
[4]*Senior educational supervisor responsible for the educational innovation area in Chanthaburi Province*
[5]*ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*
[5]*Director of Kaeng Hang Maew Pittayakarn School, Chanthaburi–Trat Secondary Educational Service Area Office*
[6,7,8,9]*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*
[6,7,8,9]*Students of the Master of Education program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramphaiphanni Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง, arungiat.c@rbru.ac.th
รับเมื่อ 3 ตุลาคม 2568 แก้ไข 16 มกราคม 2569 ตอบรับ 20 มกราคม 2569

2. ผลการประเมินโดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พบว่า คู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัด ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3. ผลการประเมินระดับความคิดเห็นโดยผู้บริหารสถานศึกษาต่อคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัด จำนวน 20 คน ดังนี้ โมดูลที่ 1 การออกแบบรูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน โมดูลที่ 2 แผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน และโมดูลที่ 3 การพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัด ประเด็นพิจารณา มาตรฐาน เกณฑ์ และตัวชี้วัดการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และทุกโมดูล

4. ผลการตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิของคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัด จำนวน 5 คน พบว่า ตัวแปรที่พิจารณาวัดตรงตามคำอธิบายระดับคะแนน 1 ในทุกประเด็น

ABSTRACT

This research aimed to develop criteria and indicators for mechanisms and innovations in educational administration within the Educational Sandbox of Chanthaburi Province. The study employed a participatory action research (PAR) approach through field – based workshops conducted at 43 pilot schools, involving 1,314 participants including school administrators, teachers, and supervisors. The process consisted of collaborative lesson – learned extraction, the development of a handbook for criteria and indicators, and validation through three stakeholder groups: nine experts, twenty school administrators, and five academic specialists. The primary research instrument was the handbook developed for this study.

The findings revealed that:

1. The results revealed that the handbook comprised three modules: 1) Student Learning Outcome – Based Model Design, including background, theoretical foundations, and model revision; 2) Strategic Implementation Plan, consisting of rationale, data preparation, and strategic planning; and 3) Standards, Criteria, and Indicators, including three key standards: (a) student quality (2 main, 9 sub – indicators), (b) management processes (5 main, 25 sub – indicators), and (c) quality assurance systems (5 main, 26 sub – indicators).

2. Expert reviewers rated the handbook at the highest level in terms of accuracy, appropriateness, feasibility, and utility.

3. School administrators (20 participants) also rated all modules at the highest level across the same four dimensions, confirming the handbook's relevance and practicality.

4. A quality check of the criteria and indicator development manual by five academic experts confirmed that all indicators met the definitions with an IOC value of 1 in all dimensions.

Keywords: Development Mechanism, Educational Administration Innovation, Strategic Implementation Plan, Standards Criteria and Indicators

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 5 จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ได้แก่ 1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา 3) กระจายอำนาจและให้อิสระ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย คณะผู้วิจัยได้ตั้งชื่อใหม่ มีชื่อเรียกว่า “เบญจภาคีเครือข่ายส่งเสริมการศึกษา” เป็นกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดำเนินการขับเคลื่อนพัฒนาโดยใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry, AI) และหลักการวิเคราะห์แบบซออาร์ (SOAR Analysis) ขับเคลื่อนพัฒนากลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมมีเป้าหมายร่วมของพื้นที่ มีความเป็นเจ้าของมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายตามผลลัพธ์ “คนจันท์ ปั้นเด็กจันท์” สถานศึกษานำร่องที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 – 2 จำนวน 18 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 23 โรงเรียน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 โรงเรียน และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 46 โรงเรียน มีเป้าหมายหลักในการพัฒนากลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษาให้บรรลุผลตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเป็นตามมาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินตนเองของสถานศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ทุนศักยภาพและพลังการขับเคลื่อนการจัดการการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี” (ธีรังกูร วรบำรุงกุล และคณะ, 2566, หน้า 27) พบว่า จังหวัดจันทบุรีมีปัญหาที่เป็น Pain Point รายมิติ ประเด็น และการวิเคราะห์ Knowledge Gap 4 ด้านสำคัญ คือ 1) ความรู้ดี (Head) 2) ความสามารถดี (Hands) 3) จิตใจดี (Heart) และ 4) สุขภาพดีทั้งกายและใจ (Health) และในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาของจังหวัดจันทบุรีในมิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) มิติโรงเรียน ความหลากหลายของโรงเรียนที่มีศักยภาพและความพร้อมที่แตกต่างกันทั้งขนาด จำนวนครู นักเรียน และที่ตั้ง ถือเป็นความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กและชายขอบกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนในเมือง 2) มิติหน่วยบริหารการศึกษาเชิงพื้นที่ การขาดระบบกลไกในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา มีความหลากหลายในการบริหารจัดการ โครงสร้าง องค์กร ขาดการสร้างกลไกของ Core Team ขาดเจ้าภาพหลักในการบริหารเชิงพื้นที่ ขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงบูรณาการ 3) มิติสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่ามีสถาบันอุดมศึกษา 7 แห่ง แต่ยังขาดการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการสนับสนุนด้านวิชาการ นวัตกรรม การลงพื้นที่อย่างต่อเนื่องให้กับโรงเรียน ไม่มีระบบพี่เลี้ยงที่ชัดเจนมีเป็นครั้งคราวเท่านั้น 4) มิติของชุมชนและผู้ปกครอง ขาดความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในนาม ขาดบทบาทในการมีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผล การสร้างระบบนิเวศ และทุนทรัพยากร โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้พบปัญหาหลัก ๆ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโอกาสทางการศึกษา 2) ด้านคุณภาพทางการศึกษา และ 3) ด้านประสิทธิภาพทางการศึกษา

โครงการวิจัยนี้มุ่งพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดของกลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ในการพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดใน 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มิติที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมิติที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการขับเคลื่อนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี แบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในพื้นที่ที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูในการเสริมสร้างการเรียนรู้แบบนำตนเองให้แก่ผู้เรียน พัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเตรียมความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี และพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อให้แก่ผู้เรียน การปรับเนื้อหาการสอน การส่งเสริมกิจกรรมและเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สื่อสารและทำความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้ปกครอง จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เสริมสร้างศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเข้ากับความแม่นยำและความสามารถของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI_1) บูรณาการ

ศาสตร์พระราชาในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี มีความเป็นนักนวัตกรที่มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเพื่อเรียนรู้ทักษะอาชีพและสร้างทักษะใหม่ด้วยการคิดขั้นสูง ทำงานร่วมกับเทคโนโลยี มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาสู่การเป็นนักสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพทัดเทียมสากลและเกิดการพัฒนาอย่างมีความสุขที่ยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาภายในก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางชุมชนการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน และพัฒนาทักษะการสร้างเป้าหมายการพัฒนาภายในเพื่อเสริมสร้างทักษะการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Create Inner Development Goals to strength transformative skills for sustainable development, IDGs to SDGs 2030) (United Nations Thailand, 2025 & Inner Development Goals, 2023)

จากบริบทของปัญหาและความต้องการของพื้นที่ พบว่า การพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาเชิงระบบ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัด สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของสถานศึกษา ผลการพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาในทุกระดับได้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

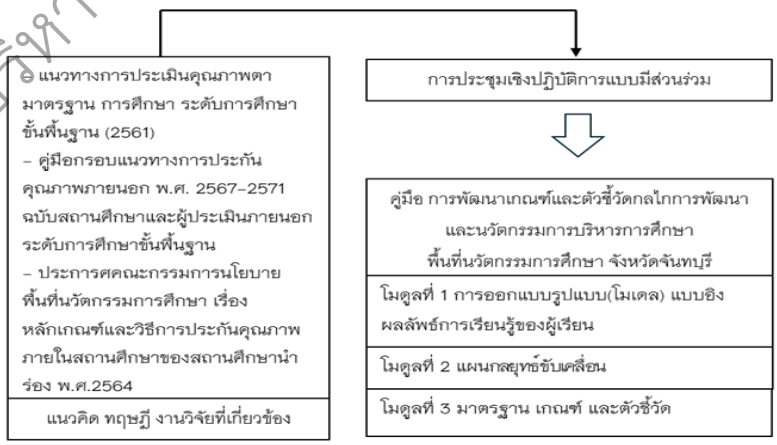
คำถามการวิจัย

เกณฑ์และตัวชี้วัด กลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรีเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัด กลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,314 คน รวมทั้งหมด 43 โรงเรียน

2. ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 9 คน

3. ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ใช้คู่มือ จำนวน 20 คน

4. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพคู่มือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ คู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพและประเมินคู่มือการพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัด กลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบลงพื้นที่สถานศึกษา โดย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะผู้วิจัย จำนวน 1,314 คน รวมทั้งหมด 43 โรงเรียน ร่วมกันการถอดบทเรียนตามคู่มือ

2. จัดสัมมนาแบบอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อรับฟังการวิพากษ์ และเสนอแนะโดย ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัด ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครู ที่มีต่อคู่มือ

3. การประเมินคู่มือ 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน

4. การนิเทศ ติดตาม ผลการปรับเปลี่ยนตามคู่มือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสถานศึกษานำร่อง จำนวน 9 โรงเรียน

5. การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบลงพื้นที่สถานศึกษา โดย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะผู้วิจัย จำนวน 1,314 คน จากทั้งหมด 43 โรงเรียน ร่วมกันการถอดบทเรียนคู่มือพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

ประเมินคู่มือด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ประเมินคู่มือโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน

ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ติดตามผลการขับเคลื่อนกลไกและการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และร้อยละ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายเลขใบรับรอง ว.520/2567

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนาคู่มือ 2) การตรวจสอบและประเมินผล และ 3) การติดตามผลการปรับเปลี่ยนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

1. การพัฒนาคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลที่ 1 การออกแบบรูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน 2) โมดูลที่ 2 แผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน และ 3) โมดูลที่ 3 การพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนา และนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 โมดูลที่ 1 การออกแบบรูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) โมเดลหลัก (โมเดลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) โมเดลขับเคลื่อน (Driven Model) (โมเดลการบริหารจัดการฝ่าย) 3) โมเดลเสริม (Supplementary Model) (โมเดลกลุ่มสาระการเรียนรู้) และ 4) โมเดลเต็มรูป (Full Model) โดยใช้กรอบเชิงระบบ (Systemic Framework)

1.2 โมดูลที่ 2 แผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน ประกอบด้วย 1) ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ 2) ส่วนที่ 2 การจัดเตรียมข้อมูล 3) ส่วนที่ 3 การพัฒนาแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน ประกอบด้วย 3.1) ระยะที่ 1 สร้างแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน 3.2) ระยะที่ 2 สร้างแบบประเมินการดำเนินงานกลยุทธ์ขับเคลื่อน 3.3) ระยะที่ 3 กำหนดค่าเป้าหมายของกลยุทธ์ขับเคลื่อน 3.4) ระยะที่ 4 สร้างแบบตรวจสอบผลการประเมินการดำเนินงานกลยุทธ์

1.3 โมดูลที่ 3 การพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และตัวชี้วัดที่ 1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และ 9 ตัวชี้วัดย่อย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่ 2.4 การบริหารจัดการคุณภาพระบบสนับสนุนทั่วไป (Quality Management 4: QM_4) ตัวชี้วัดที่ 2.5 การเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชนเพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Quality Management 4: QM_4) 25 ตัวชี้วัดย่อย และมาตรฐานที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ 3.1 ระบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Quality Management 1: QM_1) 3.2 ระบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Quality Management 1: QM_1) 3.3 ระบบการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร (Quality Management 1: QM_1) 3.4 ระบบชุมชนการเรียนรู้ของครู (Quality Management 2: QM_2) และ 3.5 ระบบสนับสนุนของฝ่ายวิชาการ (Quality Management 3: QM_3) 26 ตัวชี้วัดย่อย

2. การตรวจสอบและประเมินคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบลงพื้นที่สถานศึกษา 2) ระยะที่ 2 การประเมินด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 3) ระยะที่ 3 การประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) การตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบลงพื้นที่สถานศึกษานำร่อง มีผู้เข้าร่วม 1,319 คน จำนวน 43 โรงเรียน โดยมีศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ร่วมกันถอดบทเรียนออกแบบและพัฒนา (ร่าง) รูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน

2.2 ระยะที่ 2 การประเมินด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ คณะผู้วิจัยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบ ยืนยัน และให้ข้อเสนอแนะด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของร่างคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำนวน 9 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

2.3 ระยะที่ 3 การประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) ต่อคู่มือกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 การตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำแบบประเมินคู่มือเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ตัวแปรที่พิจารณาวัดตรงตามคำอธิบายระดับคะแนน 1 ในทุกประเด็น

3. การติดตามผลการปรับเปลี่ยนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน จาก “การพัฒนากลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา” ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านบริบทชุมชนพื้นที่ของสถานศึกษานำร่อง 2) ด้านกลไกการพัฒนา 3) ด้านกลยุทธ์ขับเคลื่อน และ 4) ด้านการพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีแนวโน้มการพัฒนาตามวัตถุประสงค์พื้นที่นวัตกรรรมการศึกษาเป็นไปในทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนาคู่มือ 2) การตรวจสอบและประเมินผล และ 3) การติดตามผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลที่ 1 การออกแบบรูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน 2) โมดูลที่ 2 แผนกลยุทธ์ขับเคลื่อน และ 3) โมดูลที่ 3 การพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โมดูลที่ 1 การออกแบบรูปแบบ (Model) แบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome – Based Education Model) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ ส่วนที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ส่วนที่ 3 รูปแบบชุดโมเดล (Model) การบริหารจัดการแบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวคิดการบริหารจัดการแบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นฐานเป็นกรอบการบริหารที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายเชิงสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงการบริหารจัดการเชิงนโยบาย การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีทิศทางและสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับการศึกษาของ (เจียมพดล ไชยยาลักษณ์, 2565, หน้า 23) การพัฒนารูปแบบและกลไกการบริหารงานวิชาการแบบ JIAMS+H Model โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม อำเภอสันป่าตอง จังหวัด

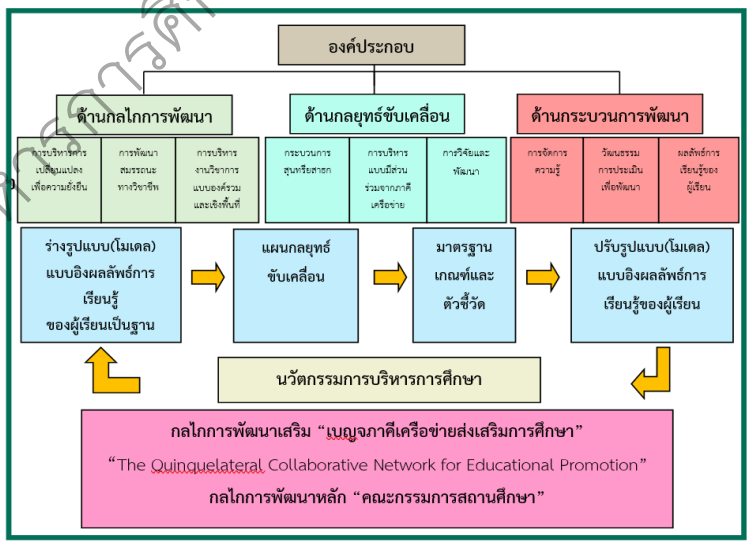
เชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการ ปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม เพื่อสร้างตรวจสอบประสิทธิภาพและประเมินรูปแบบ กลไก และคู่มือการบริหารงานวิชาการแบบ JIAMS+H Model ผลการศึกษา พบว่า สภาพการดำเนินการด้านวิชาการของโรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม มีปัญหาด้านบุคลากร หลักสูตร การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการจัดแหล่งเรียนรู้ ผลการสร้าง ได้รูปแบบการบริหารงาน รูปแบบกลไก และคู่มือการบริหารงานวิชาการแบบ JIAMS+H Model และสอดคล้องกับการศึกษาของ (วรรณกร ทวีแก้ว, 2567, หน้า 1381) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โรงเรียนศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แช่มประชาอุทิศ) พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ 1.1) ปัจจัยมี 4 องค์ประกอบ 1.2) กระบวนการมี 4 ขั้นตอนหลัก 8 ขั้นตอนย่อย 1.3) ผลผลิต 2) รูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แช่มประชาอุทิศ) รูปแบบนี้มีชื่อว่า Philosophy of Sufficiency Economy for Sustainable Education Quality Model ชื่อย่อคือ PSE for SEQ Model มี 3 ส่วน คือ 2.1) ปัจจัยของรูปแบบ 2.2) กระบวนการของ 2.3) ผลผลิตของรูปแบบ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ 4) ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ มี 3 ส่วน 4.1) ผลการปฏิบัติของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับงานบริหาร 4 ฝ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.2) ผลการศึกษาข้อมูลด้านคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวมพบว่ามีการพัฒนาดีขึ้น 4.3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน พบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้ปกครองและนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

โมดูลที่ 2 กลยุทธ์ขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด จันทบุรี ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ ส่วนที่ 2 การจัดเตรียมข้อมูล และส่วนที่ 3 การพัฒนาแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้เนื่องมาจากการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) ร่วมกับการวิเคราะห์แบบ SOAR ช่วยให้สถานศึกษาค้นพบจุดแข็ง ศักยภาพ และแรงบันดาลใจของตนเอง เพื่อนำไปออกแบบแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่สอดคล้องกับการศึกษาของ (อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง, 2564, หน้า 371) การพัฒนาแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาโดยการประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียสาธกสิ่งสำคัญ คือ ต้องค้นหาให้พบว่าอะไรที่ให้ชีวิตแก่ระบบ การสร้างบรรยากาศ การสร้างความสัมพันธ์ การเล่าเรื่อง การจัดหาขุมความรู้ เอาความสำเร็จมาบันทึกแล้วนำไปขยายผลประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยหลักการ 5D (Smith, A. 2023, pp. 593 – 615) ได้แก่ การนิยาม (Define) การค้นหา (Discovery) การสร้างฝัน (Dream) การออกแบบ (Design) และการปฏิบัติ (Deliver) โดยใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ซออาร์ (Soar Analysis) เป็นคำย่อ ของจุดแข็ง (Strengths) โอกาส (Opportunities) แรงบันดาลใจ (Aspirations) และผลลัพธ์ (Results) (Stavros, J. M., & Hinrichs, G., 2021, pp. 6) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ดึงประสบการณ์เชิงบวกของบุคลากรทุกคนซึ่งจะ นำไปสู่นวัตกรรมที่จะพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาแล้วนำประสบการณ์ที่ค้นพบมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ ร่วมกัน และนำไปใช้ในการพัฒนาแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาที่มีประโยชน์ และคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้ เป็นอย่างดี

โมดูลที่ 3 การพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องมีกรอบมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มาตรฐานและตัวชี้วัดจึงทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงนโยบายที่ช่วยให้การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีทิศทางเดียวกันทั้งในระดับจังหวัด เขตพื้นที่ และสถานศึกษา สอดคล้องกับการการศึกษาของ (นิติ นาชิต, 2562, หน้า 1) การพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการบริหารโครงการวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการบริหารโครงการ วิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ การบริหารทรัพยากร การวางแผนและความร่วมมือ การพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และการพัฒนาวิชาการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด จำนวน 25 ตัว เกณฑ์ประเมิน คือ เกณฑ์ประเมินระดับตัวชี้วัด และผลการตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน การบริหารโครงการวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การตรวจสอบและประเมินผลคู่มือการพัฒนาเกณฑ์ และตัวชี้วัดกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบลงพื้นที่สถานศึกษา 2) ระยะที่ 2 การประเมินด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 3) ระยะที่ 3 การประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) การตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การติดตามผลการปรับเปลี่ยนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน จากองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพประกอบที่ 2 จากผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเรื่อง “การพัฒนากลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา” ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านบริบทชุมชนพื้นที่ของสถานศึกษานำร่อง 2) ด้านกลไกการพัฒนา 3) ด้านกลยุทธ์ขับเคลื่อน และ 4) ด้านการพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา พบว่า สถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ความรู้ใหม่ “การพัฒนากลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา” ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี

1. ด้านบริบทชุมชนพื้นที่ของสถานศึกษานำร่อง พบว่า สถานศึกษานำร่องทุกแห่งได้ศึกษาบริบทชุมชนพื้นที่ในการวิเคราะห์ทุนศักยภาพของตนเองในมิติต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาและชุมชน และใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านกลไกการพัฒนา พบว่า การพัฒนากลไกระดับสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมี กลไกการพัฒนาใน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับจังหวัด มี 1 กลไก ประกอบด้วย 1) สถานศึกษา 2) ศึกษานิเทศก์ และ 3) อาจารย์มหาวิทยาลัย โดยร่วมกันออกแบบวิธีการ และการขับเคลื่อนพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรสถานศึกษาของสถานศึกษานำร่องในการพัฒนากลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคุณภาพให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับชุมชน และระดับสถานศึกษา มี 2 กลไก ได้แก่ กลไกการพัฒนาหลัก หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา โดยทั่วไปจะมีสมาชิกประมาณ 9 – 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นตัวแทนของชุมชนในการร่วมบริหารจัดการ สนับสนุน และตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และกลไกการพัฒนาเสริม หมายถึง เบญจภาคีเครือข่ายส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หน่วยงานการศึกษาต้นสังกัดและหน่วยงานภาครัฐ 2) หน่วยงานมหาวิทยาลัย 3) หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) หน่วยงานภาคเอกชนและ 5) หน่วยงานภาคประชาสังคมในพื้นที่ เช่น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า วัด ปราชญ์ท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ชุมชน ฯลฯ จากการติดตามผลการดำเนินการสถานศึกษานำร่อง 9 โรงเรียน พบว่า ทุกสถานศึกษามีการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งสองกลไก และคณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านกลไกการพัฒนา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ 3) การบริหารงานวิชาการแบบองค์รวมและเชิงพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การขับเคลื่อนต่อไป

3. ด้านกลยุทธ์ขับเคลื่อน พบว่า สถานศึกษานำร่องทุกแห่งมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้น คณะผู้วิจัยได้นำเสนอข้อค้นพบจากวิเคราะห์องค์ประกอบด้านกลยุทธ์ขับเคลื่อน 3 องค์ประกอบด้วย ได้แก่ 1) กระบวนการสุนทรียสาธก 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย และ 3) การวิจัยและพัฒนา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SOAR เป็นเครื่องมือในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันร่วมกับองค์ประกอบที่ค้นพบเพื่อมุ่งสู่ความเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป

4. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา พบว่า สถานศึกษานำร่องทุกแห่งได้ดำเนินการต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและภาคีเครือข่าย ร่วมกันต่อยอดพัฒนาออกแบบรูปแบบโมเดลการบริหารสถานศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาโดยมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐาน ขับเคลื่อนสู่เป้าหมายตามมาตรฐาน เกณฑ์ และตัวชี้วัด ดังนั้น คณะผู้วิจัยนำเสนอข้อค้นพบจากวิเคราะห์องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนา 3 องค์ประกอบด้วย ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 2) วัฒนธรรมการประเมินเพื่อพัฒนา (Culture of Assessment for Development) และ 3) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Learner Learning Outcomes) เป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา ระดับสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบที่เกิดจากความรักในการเรียนรู้และวิชาชีพของผู้เรียน

การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และครู และความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การขับเคลื่อนการดำเนินการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในระดับจังหวัด ควรตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัด การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของจังหวัดร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน

1.2 ระดับจังหวัดควรมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายคณะบุคคล ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ที่มีความรู้ ความเข้าใจระบบการบริหารการศึกษา มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด จันทบุรี

1.3 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสาน “เบญจภาคีเครือข่ายส่งเสริมการศึกษา” ประกอบด้วย ภาคีเครือข่ายที่ 1 หน่วยงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี หน่วยงานจังหวัด สถานศึกษานำร่อง หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัดและประเทศ ภาคีเครือข่ายที่ 2 สถาบันผลิตครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (มหาวิทยาลัยโค้ชและพี่เลี้ยง)และมหาวิทยาลัยเครือข่าย (สถาบันผลิตครู) ภาคีเครือข่ายที่ 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีเครือข่ายที่ 4 ภาคเอกชน ได้แก่ สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และภาคีเครือข่ายที่ 5 ภาคประชาสังคมในพื้นที่ ที่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด จันทบุรี

1.4 ระดับจังหวัดควรจัดงานนิทรรศการให้สถานศึกษาได้แสดงผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา ผลิตภัณฑ์และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสถานศึกษา ให้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดจันทบุรี

1.5 ส่งเสริมการสร้างกลุ่ม “เบญจภาคีเครือข่ายส่งเสริมการศึกษา” เป็นกลไกการพัฒนา ระดับสถานศึกษาด้วยวิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้เป็นแผนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ของสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดจันทบุรี

1.6 การพัฒนากลไกและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น สถานศึกษาควรมีรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการแบบอิงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนและมีเป้าหมายตามมาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดของสถานศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และภาคีเครือข่าย ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.7 ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และภาคีเครือข่าย ควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้ รักครอบครัว รักการเรียนรู้และพัฒนา รักผู้อื่นและโลก รวมพลังสร้างสรรค์ ร่วมขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลง และร่วมภูมิใจสำเร็จยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการจัดตั้งระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และศึกษาผลการใช้คู่มือกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษานำร่องจะเป็นประโยชน์และสามารถเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างสถานศึกษานำร่องกับสถานศึกษาทั่วไปได้

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษาโดยใช้คู่มือกลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาเพื่อประเมินผลตามมาตรฐาน เกณฑ์และตัวชี้วัดที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เจียมพดล ไชยยาลักษณ์. (2565). การพัฒนารูปแบบและกลไกการบริหารงานวิชาการแบบ JIAMS+H Model โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 11*(1), 23 – 33.

ธีรังกูร วรบำรุงกุล และคณะ. (2566). *การวิเคราะห์ทุนศักยภาพและพลังการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี.* สนับสนุนโดยกองทุนส่งเสริม ววน. และหน่วย บพท. วันที่ 21 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566.

นิติ นาชิต (2562). การพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประมิน การบริหารโครงการวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 1*(6), 1 – 15.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กระทรวงศึกษาธิการ.

วรรณกร ทวีแก้ว. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แช่มประชาอุทิศ). *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6*(6), 1375 – 1388.

สายสุดา เตียเจริญ และคณะ. (2565). การสร้างระบบ กลไก รูปแบบเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5*(1), 1 – 20.

อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง และ ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). การประยุกต์กระบวนการสุนทรียสาธกโดยใช้การวิเคราะห์ซออาร์ในการพัฒนาแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม. 7*(2), 371 – 385.

อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง และคณะ. (2567). *กลไกการพัฒนาและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี.* สนับสนุนโดยกองทุนส่งเสริม ววน. และหน่วยบพท. วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567 – 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2568.

Inner Development Goals. (2023). *The inner development goals framework*. https://innerdevelopmentgoals.org/

Smith, A. (2023). *Practical appreciative inquiry*. (Kindle ed., pp. 593 – 615).

Stavros, J. M., & Hinrichs, G. (2021). *Learning to SOAR: Creating strategy that inspires innovation and engagement*. SOAR Institute. (Kindle ed.pp.)

United Nations Thailand. (2025). The Sustainable Development Goals in Thailand. https://thailand.un.org/en

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

The Relationship Between Academic Leadership of School Administrators and Learning Organization of Schools Under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2

ณภัสสร ผิวทอง[1] ดร.มิตรภาณี พุ่มกล่อม[2]
Naphatson Phiwthong[1] Dr.Mitparnee Pumklom[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (krejcie & morgan, 1970, pp. 607 – 610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สำหรับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการความรู้ รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
[1]*Master of Education Program in Educational Administration Kanchanaburi Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
[2]*Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Kanchanaburi Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ณภัสสร ผิวทอง, waannaphatson@gmail.com
รับเมื่อ 19 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 7 กันยายน 2568 ตอบรับ 9 กันยายน 2568

ABSTRACT

This research aimed to study the academic leadership of school administrators, the learning organization of schools, and the relationship between academic leadership of school administrators and learning organization of schools under the Suphanburi Primary Education Service Area Office 2. The sample consisted of 297 administrators and teachers in schools undern the Suphanburi Secondary Educational Service Area Office 2, obtained by stratified random sampling according to school size. The research instrument was a five – level rating scale questionnaire with content validity of 1.00 and reliability of 0.96. The data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation.

The findings were as follows:

1. The academic leadership of school administrators under the Suphanburi Primary Education Service Area Office 2 was overall and each individual aspect at a high level, ranking in the order of mean from high to low as curriculum and instructional administrative management, creating academic atmosphere, school's vision and mission setting, and teachers development to academic leader.

2. The learning organization of schools under the Suphanburi Primary Education Service Area Office 2 was overall at a high level, as for individual aspects, they were found to be at the highest level as learning dynamics and technology application, they were found to be at the high level, ranking in the order of mean from high to low as knowledge management, people empowerment, and organization transformation.

3. The relationship between academic leadership of school administrators and learning organization of schools under the Suphanburi Primary Education Service Area Office 2, overall had a high positive correlation at statistical significance of 0.01.

Keywords: The academic leadership, The learning organization

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักใน การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและการยืนหยัดต่อนานาประเทศ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต หลายประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและต้องการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนและสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่นำไปสู่การวางรากฐานการขับเคลื่อนด้านการศึกษาในประเทศต่อไป โดยประเทศไทยได้ใช้แนวทางนี้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ให้ความสำคัญกับศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศในทุกมิติให้ก้าวสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคลตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 35)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาโดยตรง การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้วยังจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 13) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา (Perkey & Smith, 1993, p. 114) สอดคล้องกับเชลล์ (Chell, 2001, p. 5) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางอันนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ แนะแนว ประสานงาน อำนวยความสะดวก สร้างความเชื่อมั่นความนับถือ สร้างขวัญกำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สถานศึกษาซึ่งมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ การที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร

การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 1) สอดคล้องกับสุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553, หน้า 45) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้บริการเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษาคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรต่าง ๆ สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ ดังนั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ในปัจจุบันหลายองค์กรต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงาน มีการวางแผนในการนำองค์กรให้อยู่รอดท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วภายใต้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้องค์กรมีความท้าทายทั้งด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มสูงขึ้น จึงต้องมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีการพัฒนางานและสามารถดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอยู่เสมอ (คณะแพทย์ศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, 2563, หน้า 15)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน (Krug, 1992, pp. 8 – 9) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้นั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทักษะในการบริหารและขาดการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะค่อนข้างจะมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีภาวะทางวิชาการจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ และการถ่ายโอนข้อมูลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้สื่อออนไลน์เพื่อใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ เช่น นำระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ปฏิบัติงานช่วยให้เกิดความรวดเร็วต่อการทำงานของสถานศึกษาทำให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้นและสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marquardt, 2011, p. 247)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กำหนดประเด็นกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาไว้ 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการสู่องค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง ในขณะที่ผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O – NET) ปีการศึกษา 2565 ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ 3.89 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา รวมเฉลี่ยต่ำกว่า 1.80 ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นดัชนีตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ปัญหาที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำนั้นก็คือการบริหารงานวิชาการและที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะด้านวิชาการ คือมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะงานวิชาการนั้นเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมที่อยู่ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หรืออาจเกิดจากการสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาองค์กรได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนด ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทักษะในการบริหารและขาดการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยจัดเก็บความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2567, หน้า 9 – 12)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาให้ก้าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา และช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 1,289 คน จากสถานศึกษาจำนวน 132 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 297 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 270 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316)

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 45 ข้อและพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

ตาราง 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา (X_1)	4.38	0.49	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X_2)	4.49	0.48	มาก
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3)	4.39	0.47	มาก
4. ด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ (X_4)	4.34	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย ($X_{รวม}$)	**4.40**	**0.42**	**มาก**

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สำหรับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการจัดการความรู้ รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ตามลำดับ

ตาราง 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	4.51	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y_2)	4.35	0.51	มาก
3. ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (Y_3)	4.44	0.43	มาก
4. ด้านการจัดการความรู้ (Y_4)	4.49	0.45	มาก
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)	4.51	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย ($Y_{รวม}$)	**4.46**	**0.37**	**มาก**

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูง เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)						
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($Y_{รวม}$)
	ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y_2)	ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร (Y_3)	ด้านการจัดการความรู้ (Y_4)	ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)	
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา (X_1)	0.43**	0.59**	0.63**	0.71**	0.66**	**0.74****
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (X_2)	0.52**	0.49**	0.63**	0.74**	0.78**	**0.77****
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_3)	0.39**	0.72**	0.52**	0.71**	0.67**	**0.74****
ด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ (X_4)	0.30**	0.77**	0.54**	0.59**	0.49**	**0.67****
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_{รวม}$)	**0.48****	**0.77****	**0.69****	**0.81****	**0.77****	**0.87****

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลังประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

จึงพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารสถานศึกษา นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และนำมาซึ่งความมีประสิทธิผลในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการและการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างอิทธิพลหรือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความน่าเชื่อถือ ยอมรับและศรัทธา ทำให้เกิดความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 75) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 65) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดกิจกรรมประชุม อบรม สัมมนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ และนำความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏฐ์ โอจินดา (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ไปสร้างองค์กรให้แข็งแรงภายใต้บริบทเดิมไปสู่แนวคิดใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 99) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ โพธิมัด (2565, หน้า 60) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้ความมาสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่กำหนดเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยออกแบบและกำหนดหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนสอนให้มีคุณภาพและพัฒนาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาและยังส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 88) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยปภัสร์ พินิจสุวรรณ (2567, หน้า 105) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และทราบถึงแนวทางการดำเนินงานหรือเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ มีเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3 สถานศึกษาควรพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ให้มีโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 สถานศึกษาควรพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้และข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คณะแพทย์ศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. (2563). *องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร..รู้ได้อย่างไร?,* ค้นจาก https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/4134/

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2561). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์.

จักรพงษ์ โพธิมัด. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 1.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ณัฏฐ์ โอ้จินดา. (2563). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *ชุดเครื่องมือการเรียนรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2564.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

หทัยปภัสร์ พินิจสุวรรณ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

Best, J. W. (1981). *Research in education (4th ed.).* New Jersey: Prentice Hall.

Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project.* New York: McGraw – Hill.

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

Krug, S. E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: Free Press.

Marquardt, M. J. (2011). *Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed.).* Boston, MA: Nicholas Brealey.

Perkey, S. C., & Smith, M. S. (1993). Effective schools: A review. *elementary school journal.* New York: AMACOM.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พลิกโฉมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล: ทดสอบระบบ

A Digital Platform Transformation of Ramkhamhaeng University's Internal Quality Assurance System: Pilot study

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ บุญถนอม[1] สิงห์ทัย สุขสว่างโรจน์[2]
Asst. Prof. Dr.Chitraporn Boonthanom[1] Singthai Suksawangrot[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการเข้าถึง จัดเก็บข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูลและความครบถ้วนของระบบ และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบกับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน กลุ่มเป้าหมายเป็นคณาจารย์และบุคลากรที่เข้ารับการอบรมการใช้ระบบ RU AUN-QA จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA ที่ผ่านการวิพากษ์จากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 คน 2) แบบประเมินความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของระบบ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในด้านการแสดงผลของข้อมูลและภาพรวมของระบบ ที่ผ่านการประชุมวิพากษ์ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขจากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 คน และผ่านการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่า .977 และ .964 ตามลำดับ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบกับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพด้านการเข้าถึงระบบ การจัดเก็บข้อมูลของระบบ ระบบมีความปลอดภัย และความครบถ้วนของฟังก์ชันการใช้งาน อยู่ในระดับดีมาก

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในด้านการแสดงผลของข้อมูลและภาพรวมของระบบ อยู่ในระดับดีมาก

3. ค่าสหสัมพันธ์การเข้าถึงระบบ การจัดเก็บข้อมูล ความปลอดภัย ความครบถ้วนการใช้งาน การแสดงผลและภาพรวมของระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

The purpose of this study were to: 1) assess the efficiency of the RU AUN-QA digital platform, focusing on accessibility, data storage, data security, and functional completeness, 2) evaluate users' overall satisfaction with the system, 3) explore the relationship between system efficiency and user satisfaction. The target group

คำสำคัญ: แพลตฟอร์มดิจิทัล ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน การวิจัยและพัฒนา

[1]*อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
[1]*Lecturer Faculty of Education, Ramkhamhaeng University*
[2]*เจ้าหน้าที่สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
[2]*Institute of Computer, Ramkhamhaeng University*
ผู้ติดต่อ, อีเมล์: จิตราภรณ์ บุญถนอม, dr.chitraporn@rumail.ru.ac.th
รับเมื่อ 8 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 2 สิงหาคม 2568 ตอบรับ 6 สิงหาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

consisted of 149 faculty members and staff who participated in training on the use of the RU AUN–QA digital platform. The instruments used in this study included; 1) the RU AUN–QA digital platform, which was reviewed by five internal quality assurance committee members 2) Questionnaire on the Efficiency of the RU AUN – QA Digital Platform 3) Satisfaction Questionnaire on Data Display and System Overview, both of which were validated for content accuracy by five quality assurance committee members and revised accordingly. The reliability of the instruments was verified using Cronbach's alpha, yielding values of .977 and .964, respectively. Descriptive statistics included the mean and standard deviation. Inferential statistics involved the correlation coefficient to analyze the relationship between system efficiency and user satisfaction.

The research finding:

1. The efficiency of the system – in terms of accessibility, data storage, data security, and functional completeness – was rated at a very high level

2. User satisfaction regarding data presentation and the overall system performance was also at a very high level

3. The correlation coefficients between system accessibility, data storage, data security, functional completeness, system display and overall system performance showed positive relationships in the same direction, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Digital Platform, Internal Quality Assurance, Research and development

ภูมิหลัง

RU AUN – QA เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลต้นแบบที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงพัฒนาขึ้นเพื่อรวบรวม จัดการข้อมูล และจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการประกันคุณภาพสำหรับจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการข้อมูล ลดเวลาและค่าใช้จ่าย แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังทำให้เข้าใจได้ง่าย และเป็นระบบเดียวกัน ตลอดจนการมีผู้ดูแลรับผิดชอบระบบอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการข้อมูลและลดภาระงานด้านเอกสารของอาจารย์และบุคลากรงานประกันคุณภาพการศึกษา (วุฒิธรรม แก้วบุญใสและคณะ, 2567, หน้า 97, Intarakhao, U, 2025, p. 229)

แพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) หมายถึง สถาปัตยกรรมเชิงดิจิทัลที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามชุดคำสั่ง เพื่อรองรับการจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้งาน ซึ่งครอบคลุมทั้งภาคธุรกิจ สถาบันสาธารณะ และตัวแทนภาคสังคมต่าง ๆ ตลอดจนเชื่อมโยงกับระบบนิเวศของการสื่อสารผ่านเครือข่ายแพลตฟอร์มดิจิทัลที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พิรงพอง รามสูต, 2565, หน้า 2)

ด้วยเหตุนี้ แพลตฟอร์ม RU AUN – QA จึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกด้านการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลคุณภาพการศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังทำหน้าที่เป็นระบบบริหารจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้งานด้วยฟังก์ชันการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ตลอดจนการรายงานผลที่สามารถดำเนินการได้ทันทีภายหลังการประเมินเสร็จสิ้น

นอกจากนี้ การมีระบบศูนย์กลางในการจัดการข้อมูลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรายงานต่อหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) โดยสามารถลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำเอกสารที่ต้องแสดง

หลักฐานจำนวนมาก (ปัณฑ์ชณิช เพ่งผล และ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2564, หน้า 34 – 37) พร้อมทั้งสนับสนุนความพร้อมในการประเมินตามมาตรฐาน ด้วยการจัดหมวดหมู่และจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ สามารถเรียกดูได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ

ด้วยนวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงการทำงานทุกระดับอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสนับสนุนการจัดเก็บ และรายงานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ RU AUN–QA จึงถือเป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลต้นแบบ ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยรามคำแหงสู่เป้าหมายการเป็น “มหาวิทยาลัยตลาดวิชาดิจิทัล” อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการข้อมูลและการประเมินคุณภาพที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำถามการวิจัย

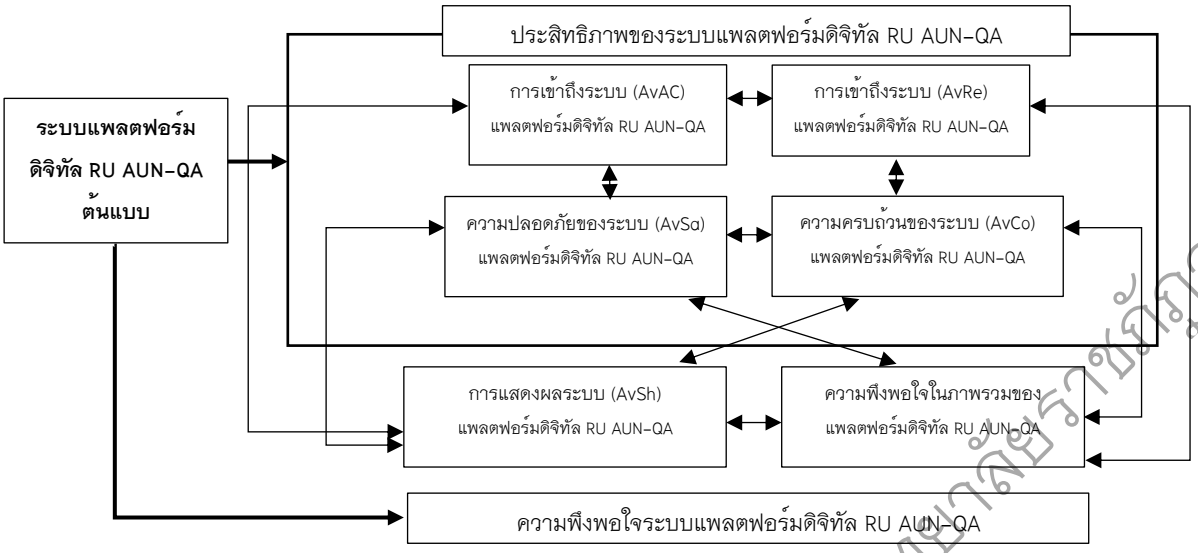
1. ประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในการเข้าถึง จัดเก็บข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูลและความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับดีขึ้นไปหรือไม่
2. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในด้านแสดงผลของข้อมูลและความพึงพอใจของผู้ใช้งานในภาพรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไปหรือไม่
3. ประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA กับความพึงพอใจของผู้ใช้งานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. ศึกษาประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในการเข้าถึง จัดเก็บข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูลและความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในด้านการแสดงผลของข้อมูลและความพึงพอใจของผู้ใช้งานในภาพรวม
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA กับความพึงพอใจของผู้ใช้งานในภาพรวม

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ต้นแบบระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA เพื่อสนับสนุนกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรตามกรอบแนวทางของ AUN-QA โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

คณาจารย์และบุคลากรที่ผ่านการอบรมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA จำนวน 149 คน ปีงบประมาณ 2568 ที่เป็นคณาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ตลอดจนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพหลักสูตร ซึ่งเป็นผู้ดำเนินงานและกรอกข้อมูลการรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA 2) แบบประเมินความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของระบบ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในด้านการแสดงผลของข้อมูลและภาพรวมของระบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA

แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA มีขั้นตอนการในการพัฒนาดังนี้

1. การวางแผนและพัฒนาระบบด้วยแนวทาง SDLC (System Development Life Cycle) (พรสวรรค์ ชัยมีแรง, 2564, หน้า 71)

คณะผู้วิจัยใช้กระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศตามแนวทาง SDLC ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งาน การออกแบบระบบ การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน การทดสอบ และการติดตั้งใช้งาน โดยมีการพัฒนาระบบผ่านเทคโนโลยีเว็บแอปพลิเคชันที่สามารถรองรับการใช้งานของคณาจารย์และบุคลากรในหน่วยงานประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การประเมินระบบต้นแบบ (Prototype) โดยการประชุมวิพากษ์ของคณะทำงาน

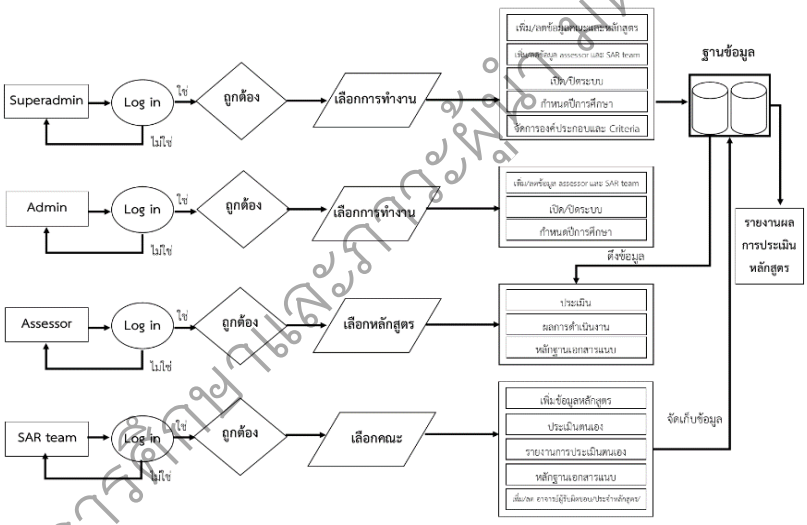
การประชุมวิพากษ์ร่วมกันระหว่างคณะทำงานของสำนักประกันคุณภาพการศึกษาและคณะผู้วิจัย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ความเห็น และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งานเบื้องต้น นำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขระบบให้เหมาะสมกับบริบทของการประกันคุณภาพในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งผู้ใช้งานระบบเป็นลำดับขั้นดังนี้

2.1 Superadmin เป็นระดับของผู้พัฒนาระบบและผู้บริหารของสำนักประกันคุณภาพการศึกษา ที่สามารถตรวจสอบข้อมูล และกดปิดระบบเมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน รวมถึงไม่สามารถลบไฟล์ของหลักสูตรได้

2.2 Admin เป็นระดับของเจ้าหน้าที่ของสำนักประกันคุณภาพการศึกษาที่สามารถเข้าไปตรวจสอบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และหลักฐานเชิงประกอบการรายงานการประเมินตนเองเพื่อยืนยันความพร้อมของหลักสูตรก่อนการประเมินอย่างน้อย 30 วัน

2.3 Assessors เป็นระดับของผู้ประเมินที่สามารถเข้าไปประเมินและตรวจสอบเอกสารและหลักฐานของหลักสูตร แต่ไม่มีสามารถดาวน์โหลดหรือลบไฟล์ของหลักสูตรได้

2.4 SAR team เป็นระดับของคณาจารย์หรือบุคลากรของหลักสูตรที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการลงข้อมูลและอัพโหลด (Upload) เอกสารหลักฐานแนบประกอบรายงานการประเมิน พร้อมให้คะแนนตนเองในระบบ ซึ่งต้องดำเนินการทุกอย่างให้เรียบร้อยก่อนตรวจประเมินอย่างน้อย 40 วัน

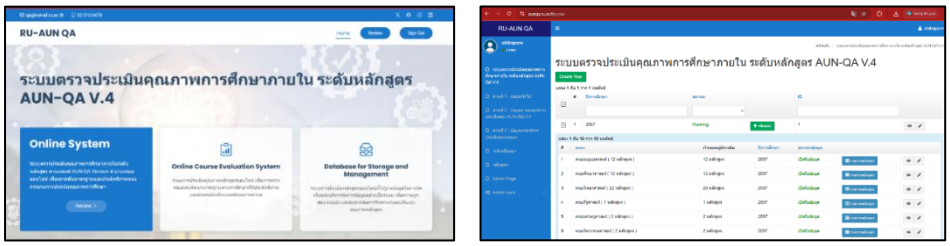


ภาพประกอบ 2 สถาปัตยกรรมระบบ RU AUN-QA ดัดแปลงจาก สถาปัตยกรรมระบบของ ปัณฑ์ชณิช เพ็งผล และพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2564, หน้า 35)

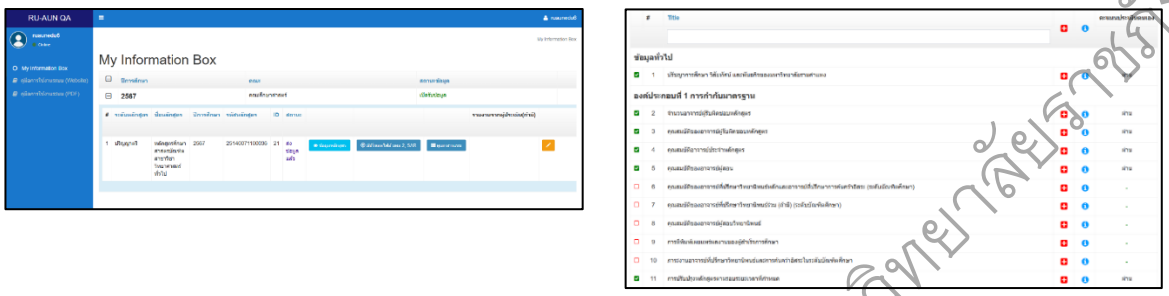
3. การทดสอบระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA โดยกลุ่มผู้ใช้งานเป้าหมาย

การทดสอบการใช้งานระบบจริงโดยกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและบุคลากรด้านประกันคุณภาพของคณะต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์การใช้งานระบบเพื่อประเมินประสิทธิภาพในเชิงการใช้งานในปีงบประมาณ 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA ที่ปรับปรุงหลังจากการประชุมร่วมกันระหว่างคณะทำงานของสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษาและคณะผู้วิจัย



ภาพประกอบ 3 หน้าแพลตฟอร์มที่คณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ของหลักสูตรดำเนินการลงข้อมูลในระบบ

4. การประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

การเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายด้วยการประเมินความเห็นของผู้ใช้งานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบ (เช่น ความเสถียร ความง่ายในการใช้งาน ความครอบคลุมของข้อมูล) และความพึงพอใจในการใช้งานระบบผ่านแบบสอบถามจากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงการใช้สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบกับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

5. การสรุปผลและอภิปรายข้อมูล

การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพของระบบและระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างครอบคลุม พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบให้มีความยั่งยืน ตอบสนองต่อบริบทของมหาวิทยาลัยและสามารถนำไปใช้สนับสนุนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) อย่างเป็นระบบ 2) แบบประเมินความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN-QA ใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การเข้าถึง (Accessibility)
2. การจัดเก็บข้อมูล (Data Storage and Management)
3. ความปลอดภัยของข้อมูล (Data Security)
4. ความครบถ้วนของหัวข้อและฟังก์ชัน (Functional Completeness)

โดยแบบประเมินดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale 5 ระดับ) ผ่านการประชุมวิพากษ์ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขแบบประเมินจากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 คน จนได้เป็นข้อยุติ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้เท่ากับ .977 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงสูงและเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูล 3) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในด้านการแสดงผลของข้อมูลและภาพรวมของระบบ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในด้านการแสดงผลของข้อมูลและภาพรวมของระบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) ผ่านการประชุมวิพากษ์ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขจากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 คน ความเที่ยงของเครื่องมือได้รับการตรวจสอบโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้เท่ากับ 0.964 ซึ่งอยู่ในระดับความเที่ยงที่มีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้งานได้อย่างเหมาะสมในการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ซึ่งแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การศึกษาประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในการเข้าถึง จัดเก็บข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูลและความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในด้านความสะดวกและประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA กับความพึงพอใจของผู้ใช้งานในภาพรวมใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอ้างอิงด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบกับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในการเข้าถึง จัดเก็บข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูลและความครบถ้วนการใช้งานของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ในการเข้าถึง จัดเก็บข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูลและความครบถ้วนการใช้งานของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA

ประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN – QA	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
การเข้าถึงระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA	4.36	.69	ดีมาก
การจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA	4.36	.68	ดีมาก
ความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA	4.41	.67	ดีมาก
ความครบถ้วนการใช้งานของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA	4.33	.71	ดีมาก

ตาราง 1 ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ได้รับการประเมินจากคณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ว่าด้านการเข้าถึงระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA อยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วยการเข้าสู่ระบบ RU AUN–QA มีความสะดวกและไม่ยุ่งยากในระดับมากที่สุด สามารถเข้าระบบ Log in ได้ เข้าใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา สามารถโหลดข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีการจัดแบ่งเมนูและฟังก์ชันการทำงานเป็นหมวดหมู่ที่เข้าใจง่าย และระบบมีความเสถียร ด้านการจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA อยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วยการให้คะแนนภายในระบบต้องกรอกและแนบเอกสารให้เรียบร้อยจึงจะกรอกคะแนนได้อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ การกดส่งข้อมูลถ้ายัง

กรอกไม่ครบจะไม่สามารถกดส่งได้และระบบสนับสนุนการจัดเก็บหลักฐานประกอบในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบ ในด้านระบบมีความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วยการแยกบทบาทผู้ประเมินกับเจ้าของหลักสูตรได้อย่างชัดเจน และระบบจะปิดการประเมินผลเพื่อไม่ให้หลำสูตรถูกแก้ไขได้เพื่อนำส่งผู้ประเมิน (AUN–QA assessors) ตลอดจนความน่าเชื่อถือในความปลอดภัยของระบบ RU AUN–QA และความครบถ้วนการใช้งานของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA อยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วยความครบถ้วนของฟังก์ชันการใช้งานและระบบช่วยสนับสนุนการสื่อสารระหว่างทีม SAR, อาจารย์ และผู้ประเมินภายใน

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบในด้านการแสดงผลของข้อมูลและภาพรวมของระบบ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการแสดงผลและภาพรวมของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA

การแสดงผลและภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การจัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ บนหน้าจอ	4.36	.74	ความพึงพอใจมากที่สุด
2. ขนาดและสีตัวอักษร	4.39	.77	ความพึงพอใจมากที่สุด
3. ข้อความที่ใช้ในการสื่อสารเข้าใจได้ง่าย	4.42	.73	ความพึงพอใจมากที่สุด
4. การแสดงผลข้อมูลในระบบ	4.39	.75	ความพึงพอใจมากที่สุด
5. ภาพรวมของการใช้งานระบบ	4.41	.69	ความพึงพอใจมากที่สุด

ตาราง 2 คณาจารย์และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการแสดงผลและภาพรวมของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN – QA ในเรื่องข้อความที่ใช้ในการสื่อสารเข้าใจได้ง่ายอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือภาพรวมของการใช้งานระบบ ขนาดและสีตัวอักษร มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน และการจัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ บนหน้าจอมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA การจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ความครบถ้วนการใช้งานระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ความพึงพอใจต่อการแสดงผล RU AUN–QA และภาพรวมของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvAc) การจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvRe) ความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvSa) ความครบถ้วนการใช้งานระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AcCo) ความพึงพอใจต่อการแสดงผล RU AUN–QA (AcSh) และภาพรวมของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AcAU)

	AvAc	AvRe	AvSa	AcCo	AcSh	AcAu
AvAc	1	.856**	.937**	.905**	.840**	.899**
AvRe		1	.919**	.903**	.914**	.841**
AvSa			1	.933**	.896**	.909**
AcCo				1	.913**	.845**
AcSh					1	.815**
AcAu						1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงระบบแพลตฟอร์ม RU AUN–QA (AvAc) การจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvRe) ความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvSa) ความครบถ้วนการใช้งานระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AcCo) ความพึงพอใจต่อการแสดงผล RU AUN–QA (AcSh) และภาพรวมของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AcAU) มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกคู่ อยู่ในช่วง .815 ถึง .937 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงระบบแพลตฟอร์ม RU AUN–QA (AvAc) กับความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvSa) โดยมีค่า .937 รองลงมา คือ ระบบมีความปลอดภัยของข้อมูล (AvSa) มีความสัมพันธ์กับระบบมีความครบถ้วนของฟังก์ชัน (AcCo) มีค่า .933 และการจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvRe) สัมพันธ์กับความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvSa) มีค่า .911

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA

ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ได้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึง การจัดเก็บข้อมูล ความปลอดภัยของข้อมูล และความครบถ้วนของหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ระบบได้รับการออกแบบให้ใช้งานได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และรองรับการใช้งานจากทุกที่ทุกเวลา ซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนและบริหารจัดการข้อมูล โดยที่ผู้ใช้งานเป็นผู้รับผิดชอบในการนำเข้าข้อมูลเข้าสู่ระบบด้วยตนเอง (พิรงพอง รามสูต, 2565, หน้า 21) ระบบยังตอบสนองต่อความต้องการในการจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้ผู้ใช้งาน เช่น คณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร ต้องกรอกข้อมูลและแนบไฟล์เอกสารประกอบให้ครบถ้วนก่อนที่จะสามารถส่งข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประเมินได้ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพของข้อมูลและความพร้อมก่อนเข้าสู่การตรวจประเมิน นอกจากนี้ ระบบยังมีการแยกบทบาทของผู้ใช้งานอย่างชัดเจน เช่น ผู้ประเมิน เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ และผู้รับผิดชอบหลักสูตร ซึ่งส่งผลต่อการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและเพิ่มความน่าเชื่อถือในการใช้งาน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khotimah et. al. (2024, pp. 304 – 307) ซึ่งศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาดิจิทัลในมหาวิทยาลัยประเทศอินโดนีเซีย โดยพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบประกันคุณภาพช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานลงถึงร้อยละ 70 ลดข้อผิดพลาดจากการจัดการข้อมูลลงร้อยละ 30 และเพิ่มความโปร่งใสของกระบวนการด้วยการใช้ระบบแดชบอร์ดและการรายงานแบบเรียลไทม์ที่เปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างชัดเจนและทันเวลา

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN – QA ในด้านความสะดวกและประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายใน

ในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งาน โดยเฉพาะคณาจารย์และบุคลากรด้านประกันคุณภาพในระดับหลักสูตร พบว่าผู้ใช้งานมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าระบบมีความสะดวกต่อการใช้งานจริง องค์ประกอบหน้าจอถูกออกแบบให้เหมาะสม ขนาดและสีของตัวอักษรอ่านง่าย การแสดงผลข้อมูลในระบบชัดเจน และข้อความที่ใช้สื่อสารภายในระบบสามารถเข้าใจได้ง่าย ส่งผลให้ผู้ใช้งานสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความสับสนหรือข้อผิดพลาดระหว่างกระบวนการประเมิน อีกทั้งยังรู้สึกว่าระบบมีส่วนช่วยในการลดภาระงานเอกสาร สนับสนุนการรวบรวมข้อมูล และเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายใน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ จากการศึกษากรณีของแพลตฟอร์มดิจิทัลในห้องปฏิบัติการทางคลินิกในประเทศแคนาดา (Fung, 2025, p. 4 – 6) พบว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลอย่างยั่งยืนจะต้องดำเนินควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การออกแบบระบบที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง และการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวในด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงประสิทธิภาพและความยั่งยืนได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA การจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ความครบถ้วนการใช้งานระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ความพึงพอใจต่อการแสดงผล RU AUN–QA และภาพรวมของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA มีความสัมพันธ์เป็นไปทิศทางเดียวกันเชิงบวก โดยคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ระหว่าง การเข้าถึงระบบ (AvAc) กับ ความปลอดภัยของข้อมูล (AvSa) ซึ่งสะท้อนว่า หากผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นใจในความปลอดภัยของข้อมูลที่ใช้งานในระบบ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความปลอดภัยของข้อมูล (AvSa) กับ ความครบถ้วนของฟังก์ชันการใช้งาน (AcCo) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากระบบมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่ดี นั่นได้สะท้อนถึงความพร้อมและความครบถ้วนของฟังก์ชันภายในระบบที่สามารถตอบสนองต่อการใช้งานได้ การจัดเก็บข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvRe) สัมพันธ์กับความปลอดภัยของข้อมูลของระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA (AvSa) สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ใช้งานว่าระบบมีความปลอดภัย และสามารถเชื่อถือได้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่าระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA ที่มีประสิทธิภาพจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในภาพรวมในการงานใช้งานระบบระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA

แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีความทันสมัย ครอบคลุม และสามารถตอบสนองต่อบริบทของมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อย่างเหมาะสม ระบบแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการประกันคุณภาพ ทั้งนี้ ระบบยังสามารถที่จะพัฒนาและขยายการใช้งานไปสู่ระดับคณะหรือระดับมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษา และขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA กำลังอยู่ในช่วงการปรับปรุงจากผลการดำเนินการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในเบื้องต้นของแพลตฟอร์มดิจิทัล RU AUN–QA หากแต่ยังต้องมีการพัฒนาหลังจากการใช้ในสถานการณ์จริงซึ่งอยู่ในลำดับขั้นตอนต่อไป

1.2 การพัฒนาเครื่องมืออบรมและคู่มือการใช้งานสำหรับผู้ประเมินและคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตลอดจนบุคลากรในงานประกันคุณภาพการศึกษา จากข้อค้นพบเกี่ยวกับความสะดวกและความพึงพอใจในการใช้งานควรพัฒนา โปรแกรมอบรมเชิงปฏิบัติการ และคู่มือการใช้งานแบบออนไลน์ (E – Manual) เพื่อเสริมศักยภาพของผู้ใช้งานและลดความลังเลในการใช้งานระบบ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้งานใหม่หรือผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับแพลตฟอร์มดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้งานในสถานการณ์จริง

2.2 การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการใช้งานระบบ

เอกสารอ้างอิง

ปัณฑ์ชณิช เพ่งผล และพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2564). การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, *30*(2), 25 – 40. http://doi.org/10.14416/j.indtech.2021.06.002

พรสวรรค์ ชัยมีแรง. (2564). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการคอมพิวเตอร์ธุรกิจ*, *11*(2), 68 – 82. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/248292

พิรงพอง รามสูต. (2565). แพลตฟอร์มดิจิทัล. *วารสารกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์*, *1*(2), 1 – 33. สืบค้นจาก https://li01.tci-thaijo.org/index.php/science_kmitl/article/view/248248

วุฒิธรรม แก้วบุญใส คมสันที์ ขจรปัญญาไพศาล และ สุพจน์ ดวงเนตร. (2567). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *13*(1), 94 – 105.

Fung, A. W. S. (2025). Establishing sustainable quality improvement in the clinical laboratory: Redesign of the total testing process and digital transformation of routine quality assurance activities. *Clinical Biochemis*try, 137, 110915. http://doi.org/10.1016/j.clinbiochem.2025.110915

Intarakhao, U. (2025). Application of digital technology in education quality assurance of schools. *International Journal of Arts and Social Science*, *8*(6), 224 – 231. Retrieved from https://www.ijassjournal.com

Khotimah, K., Bahtiar, M. D., Ningsih, Y. F., Maspiyah, & Arief, N. A. (2024). Advancing efficiency, transparency, and accuracy of digital quality assurance systems in higher education. *Education Quarterly Reviews*, 7(4), 300 – 310. http://doi.org/10.31014/aior.1993.07.04.545

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

Guidelines for developing educational institutions into digital organizations under the Office of Education Udonthani Municipality

ธนาวุฒิ พลประจักร[1] รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เพ็งจันทร์[2]

Thanawut Polprajak[1] Assoc. Prof. Dr.Teerapol Pengchan[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 214 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สภาพพึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาผู้ใช้แนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินแนวทางด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.263 – 0.364

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง ด้านบุคลากรดิจิทัล จำนวน 6 แนวทาง และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล จำนวน 6 แนวทาง รวม 17 แนวทางการพัฒนา และผลการยืนยันใช้ได้ทุกแนวทางการพัฒนา

3. การประเมินแนวทางด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: องค์กรดิจิทัล, การพัฒนา, สำนักการศึกษา

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1]Master of Education Program in Educational Administration Udon Thani Rajabhat University

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[2]Lecturer Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Udon Thani Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ธนาวุฒิ พลประจักร, dekphuchi@gmail.com

รับเมื่อ 9 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 3 สิงหาคม 2568 ตอบรับ 6 สิงหาคม 25568

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the current conditions, the desirable conditions and modified priority needs index of developing educational Institutions into digital organizations under the Office of Education, Udonthani Municipality; 2) create guidelines for developing educational institutions into digital organizations; and 3) evaluate guidelines for developing educational institutions into digital organizations. The research approach of conducting research was divided into 3 phases was method using a mixed methods. Phase 1 was to study the current conditions, the desirable conditions, modified priority needs index developing educational institutions into digital organizations. The sample group for this research consisted of 214 administrators and teachers. The sampling was conducted using Krejcie & Morgan's sample size criteria and stratified random sampling based on school size categories, followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire which had an index of consistency between the questions and the variables studied between 0.60 – 1.00. The reliability coefficient was 0.92 for current condition assessment and 0.93 for the desired condition assessment. The data was analyzed by finding the frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index. Phase 2 was to create guidelines for developing educational institutions into digital organizations through the Semi–structured Interview. Five experts were selected by purposive sampling. The research instrument was a semi–structured interview, and the content of data from the interviews was analyzed. Phase 3 was to evaluate guidelines for developing educational institutions into digital organizations. The tool was an evaluation for assessing the propriety, feasibility, and utility of the guidelines. Five administrators, who were selected through purposive sampling, evaluated the guidelines. The data analyzed by calculating mean and standard deviation.

The results were as follows

1. The current conditions of developing educational institutions into digital organizations under the Office of Education, Udonthani Municipality were at a moderate level overall and the desired condition were at a high level. The modified priority needs index was between 0.263 – 0.364.

2. The development guidelines consisted of 5 development approaches to Digital Work Processes, 6 development approaches to digital personnel, and 5 development approaches to Digital Cultures. The total of 16 development approaches were confirmed to be viable for implementation.

3. The evaluation of development guidelines showed that their overall propriety, feasibility, and utility was at the highest level.

Keywords: Digital Organizations, Development, Office of Education

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีความก้าวหน้าและเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบธุรกิจของประชาชน ซึ่งในการบริหารงานและการให้บริการของภาครัฐที่ผ่านมายังมิได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 65 ได้กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

โดยให้มีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ และให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นระบบข้อมูล เพื่อเป็นการยกระดับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 4 – 13) สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลจึงได้จัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารงานภาครัฐ และการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นการพัฒนาประเทศ ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานจัดให้มีการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล โดยมีการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องกันและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566, หน้า 6 – 9) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นไปตามแนวนโยบายโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล โดยการปรับทิศทางขององค์กร ปรับกระบวนการทำงาน การกำกับดูแล รวมถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กร และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้ได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งมีการสร้างและการพัฒนากรอบทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566, หน้า 6 – 9) นโยบายด้านการศึกษาของนายกเทศมนตรีนครอุดรธานี มีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ วางพื้นฐานระบบการรองรับการเรียนรู้ในดิจิทัลแพลตฟอร์ม และในการวิเคราะห์สภาพปัญหา พบว่าจุดอ่อน คือ บุคลากรทางการศึกษายังขาดเทคนิคในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อจัดกิจกรรมการเรียน (สำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี, 2566, หน้า 28) รวมถึงเทศบาลนครอุดรธานีได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เทศบาลนครอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ในด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังขาดการนำมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบเทคโนโลยีไม่เสถียรทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะและทัศนคติที่ดีในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงาน (แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เทศบาลนครอุดรธานี, 2566, หน้า 6 – 9)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาถือเป็นเรื่องที่จำเป็นเพราะเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร (ปุณณิฐฐา มาเช็ค, 2565, หน้า 3 – 4) การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา รวมทั้งการมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาบูรณาการเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และการพัฒนาคนให้มีทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะตามกรอบทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 119 – 120)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษา ในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี เป็นอย่างไร

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานีเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 12 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 33 คน ข้าราชการครู จำนวน 432 คน รวมจำนวน 465 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มจากแต่ละชั้นด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 15 คน ข้าราชการครู จำนวน 199 คน รวม 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการทำงานดิจิทัล 2) บุคลากรดิจิทัล และ 3) วัฒนธรรมดิจิทัล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สภาพพึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 4 คน และ 2) กลุ่มข้าราชการครูที่รับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured interview) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยพิจารณาข้อคำถามที่ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สูงสุด 3 อันดับแรกในแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ตามกระบวนการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนการดำเนินการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน 2) แบบยืนยันแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำการสังเคราะห์เพื่อจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ คืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 คน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

ระยะที่ 3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้ใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินในระยะที่ 3 เป็นแบบประเมินและแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยแบบประเมินมีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี มาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ดังตาราง 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยภาพรวมรายด้าน

การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
บุคลากรดิจิทัล	3.43	0.72	ปานกลาง	4.33	0.63	มาก	0.263	2
กระบวนการทำงานดิจิทัล	3.11	0.86	ปานกลาง	4.24	0.68	มาก	0.364	1
วัฒนธรรมดิจิทัล	3.47	0.78	ปานกลาง	4.38	0.58	มาก	0.262	3
รวม	3.30	0.81	ปานกลาง	4.31	0.64	มาก	0.303	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านบุคลากรดิจิทัล และ ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านบุคลากรดิจิทัล และด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.303 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ กระบวนการทำงานดิจิทัล รองลงมา คือ บุคลากรดิจิทัล และวัฒนธรรมดิจิทัล ตามลำดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ให้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ดังนี้

ตาราง 2 การหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

ข้อ	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี
ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล	
1	ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงความต้องการและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา
2	กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ โดยจัดทำเป็นโครงการและแผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานและติดตามผล
3	จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบพัสดุ ระบบเอกสารออนไลน์ และระบบจัดการเรียนรู้ (LMS)
4	นำระบบสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารและการเรียนการสอน เช่น ระบบ LMS (Learning Management System) เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเอกสารออนไลน์
5	มีการนิเทศติดตาม ประเมินผล ทบทวนกระบวนการทำงานเป็นระยะ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
ด้านบุคลากรดิจิทัล	
1	สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอน
2	วางแผนและกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่แผนปฏิบัติการประจำปี
3	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดิจิทัลอย่างหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น
4	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการนำสื่อและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5	นิเทศติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในการสอนและงานอื่นๆ อย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6	มีการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ต้องการความช่วยเหลือ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี
ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	
1	กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจทิศทางความสำคัญ และถือปฏิบัติร่วมกัน
2	ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความสะดวกสบายจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและการเรียนการสอน
3	ส่งเสริมการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงานร่วมกันให้เหมาะสมกับบริบทของการบริหารงานในสถานศึกษา
4	สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยการจัดกิจกรรมประกวดสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการทำงานและจัดการเรียนการสอน
5	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน
6	สถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ

ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยใช้แบบยืนยันแนวทางเพื่อการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลให้ใช้ได้ทุกแนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 2) ด้านบุคลากรดิจิทัล และ 3) ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี มีทักษะพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับหนึ่งแล้ว รวมถึงมีการยอมรับและเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลงในการการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล แต่ยังขาดการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านกระบวนการทำงานดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับ วชิระ บุญสาร (2564, บทคัดย่อ) พบว่า ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการ ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากรเทคโนโลยี สอดคล้องกับ จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2560, หน้า 4) พบว่าสภาพการปัจจุบันการนำเทศบาลนครอุดรธานีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านกระบวนการปฏิบัติงานเทศบาลนครอุดรธานีมีระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานภายในยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกลางได้ทุกหน่วยงาน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 2) ด้านบุคลากรดิจิทัล และ 3) ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล โดยด้านวัฒนธรรมดิจิทัลยังคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ มนัสตรง และภาณุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ (2566, หน้า 99 – 108) พบว่าวัฒนธรรมมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรัปชั่นไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมสนับสนุนให้องค์กรเกิดความเป็นพลวัต เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษาและส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Dirk Ifenthaler & Marc Egloffstein (2020, Abstract) พบว่า ปัจจัยที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างความสามารถดิจิทัลและผลการดำเนินงานขององค์กรในระดับบุคคล เช่น แรงจูงใจ ทัศนคติ และในระดับองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ Ajigini (2022, Abstract) พบว่าการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของวัฒนธรรมองค์กรมีค่ามากที่สุด โดยสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ถึง 78.9%

1.3 ผลการศึกษาพบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี โดยเรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล 2) ด้านบุคลากรดิจิทัล และ 3) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เทศบาลนครอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 พบว่า บุคลากรต้องการการพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (เทศบาลนครอุดรธานี, 2566, หน้า 6 – 9) สอดคล้องกับ จักรพงษ์ บรรณารักษ์ (2564, หน้า 110) พบว่า ในการนำเทศบาลอุดรธานี กับการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมด้านความคิด ด้านการเชื่อมโยงข้อมูล และด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ สอดคล้องกับ จันทร์จิรา เหลาราช (2564, หน้า 55) กล่าวว่ากระบวนการจัดการที่มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการวางแนวทางในการดำเนินงาน การประเมินผลและการปรับปรุงที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร จะส่งผลให้การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ จันทร์จิรา เหลาราช และกุลธิดา ท้วมสุข (2565, หน้า 72) กล่าวว่า การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เริ่มจากการปรับโครงสร้างและระบบการบริหารโดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักในการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ในการวางแผน จัดทำนโยบาย กำกับดูแล และขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติการด้านดิจิทัลขององค์กร

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี

2.1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ในด้านกระบวนการทำงานดิจิทัล จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางพัฒนาไว้ว่า 1) ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงความต้องการและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา 2) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการและการเรียนรู้ โดยจัดทำเป็นโครงการและแผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานและติดตามผล 3) จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบพัสดุ ระบบเอกสารออนไลน์ และระบบจัดการเรียนรู้ 4) นำระบบสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารและการเรียนการสอน เช่น ระบบ LMS (Learning Management System) เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเอกสารออนไลน์ 5) มีการนิเทศติดตาม ประเมินผล ทบทวนกระบวนการทำงานเป็นระยะ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับ ชัยทวี เสนะวงศ์ (2560, หน้า 8) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านกระบวนการทำงาน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นระบบ การใช้ข้อมูลเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานต้องได้รับการสนับสนุนและพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง มีจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีที่จำเป็น และข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย สอดคล้องกับ ชนินทร์ ศรีส่อง (2564, หน้า 85) พบว่า ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ในด้านบุคลากรดิจิทัล จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางพัฒนาไว้ว่า 1) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอน 2) วางแผนและกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่แผนปฏิบัติการประจำปี 3) มีการจัดกิจกรรม

พัฒนาบุคลากรดิจิทัลอย่างหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น 4) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการนำสื่อและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5) นิเทศติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในการสอนและงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) มีการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ต้องการความช่วยเหลือ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ ภัทร์ พลอยแหวน และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2566, หน้า 54) พบว่า การพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว ได้แก่ 1. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานคอมพิวเตอร์ 2. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานอินเตอร์เน็ต 3. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ 4. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ 5. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้โปรแกรมนำเสนอ และ 6. บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานเพื่อความมั่นคงคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับ นิรุตต์ บุตรแสนลี (2565, หน้า G – H) พบว่า ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงองค์กรขึ้นอยู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งระบบ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นเป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำแบบผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีทักษะด้านดิจิทัลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนผู้สอนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับ ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564, หน้า 94) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การดิจิทัล ดังนั้นการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสไปสู่การเป็นองค์การดิจิทัลควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ทักษะ มุมมองและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ในด้านวัฒนธรรมดิจิทัล จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางพัฒนาไว้ว่า 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจทิศทาง ความสำคัญ และถือปฏิบัติร่วมกัน 2) ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความสะดวกสบายจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงานร่วมกันให้เหมาะสมกับบริบทของการบริหารงานในโรงเรียนในแต่ละส่วนงาน 4) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการจัดกิจกรรมประกวดสื่อ นวัตกรรม ที่ใช้ในการทำงานและจัดการเรียนการสอน 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน 6) สถานศึกษามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะและให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ จักรพงษ์ บรรณารักษ์ (2560, หน้า 111) พบว่า การนำเทศบาลนครอุดรธานีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ในด้านวัฒนธรรม ควรมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานจากระบบเดิม ๆ ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน สอดคล้องกับ จันทร์จิรา เหลาราช (2564, หน้า 55) พบว่า การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลจะดำเนินการได้สำเร็จหากองค์กรมีวัฒนธรรมดังนี้ 1) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) การให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นและเปิดกว้าง 3) การเต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ประโยชน์ 4) การเน้นความคิดสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน 5) ค่านิยมองค์กรเกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึง 6) การให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านกระบวนการทำงานดิจิทัลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี ควรพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัลเป็นลำดับแรก โดยศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการทำงาน จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารและการเรียนการสอน

1.2 ในการนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไปใช้ โรงเรียนควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาก่อนจากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้เทศบาลนครอุดรธานี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำงานวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบการการพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัลในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย.

จักรพงษ์ บรรณารักษ์. (2564). *แนวทางการนำเทศบาลนครอุดรธานีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จันทร์จิรา เหลาราช. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารสารสนเทศศาสตร์, 39*(4), 81 – 94.

จันทร์จิริา เหลาราช และกุลธิดา ท้วมสุข (2565). กลยุทธ์ องค์ประกอบและกระบวนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 34*(3), 67 – 82.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2560). 4 หัวใจสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (DigitalOrganization). สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2567, จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/uptraining/2017/08/22/entry-1.

ชนินทร์ ศรีสอง. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 18*(80), 55 – 67.

ชัยทวี เสนะวงศ์. (2560). คุณลักษณะของ Digital Organization. *วารสารคน, 37*(2), 22 – 29.

ณัฐวุฒิ มนัสตรง และภาณุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ (2566). การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรัปชั่น. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(2), 99 – 108.

เทศบาลนครอุดรธานี. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาสามปี พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570.* อุดรธานี: สำนักการศึกษา สำนักงานเทศบาลนครอุดรธานี.

_____. (2566). แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เทศบาลนครอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569. สืบค้น เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567, จาก https://www.udoncity.go.th/frontend/web/contentweb/

นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 5*(1), A – L.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปุณณิฐฐา มาเช็ค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล.* สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.t/document/file/document166623381159360600.pdf.

ภัทร์ พลอยแหวน และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์การดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา. *วารสารการเมืองการปกครอง Journal of Politics and Governance (JOPAG), 13*(3),38 – 57.

วชิระ บุญสาร. (2564*). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิรดา ทองสวัสดิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 34*(1), 85 – 98.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570.* สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2567, จาก: https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561*). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Ajigini, O. A. (2022). *Towards a model on digital transformation within the higher education sector – A South African perspective.* African Conference on Information Systems and Technology, 22.

Dirk Ifenthaler & Marc Egloffstein. (2020). Development and Implementation of a Maturity Model of Digital Transformation. TechTrends (2020) 64, 302 – 309.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

The Relationship Between the Administrator Competency and Personnel Management in School Under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan

กิตติพงศ์ นารี[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศึกฤทธิ์ ศิลาลาย[2]
Kittipong Naree[1] Asst. Prof. Dr. Khukrit Silalaiy[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.955 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .882

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of the administrator competency 2) to study the level of personnel management in school and 3) to study of the relationship between the administrator competency and personnel management in school under Samutprakan The Secondary Educational Service Area Office. The research sample consisted 335 teachers worked at the schools under Samutprakan The Secondary Education Service Area Office

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

[1]*หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
[1]*Master of Education Program in Education Administration Ramkhamhaeng University*
[2]*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
[2]*Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University*
ผู้ติดต่อ, อีเมล: กิตติพงศ์ นารี, kittipong.naree@hotmail.com
รับเมื่อ 24 มกราคม 2569 แก้ไข 18 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Area Office The which were selected by multi – stage sampling. The research instrument was a questionnaire. The survey has a confidence level of 0.955. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research findings were as follows

1. The level of the administrator competency, under Samutprakan the Secondary Educational Service Area Office as an overall and each aspect was at a high level.

2. The level of personnel management in School, under Samutprakan the Secondary Educational Service Area Office as an overall and each aspect was at a high level.

3. The relationship between the administrator competency and personnel management in school under Samutprakan the Secondary Educational Service Area Office as a whole was positive relationship at high level overall significant difference at the .01 level of significance with a correlation coefficient of r = .882

Keywords: The Administrator Competency, Personnel Management in School

ภูมิหลัง

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างและพัฒนาคนดีมีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและพึ่งพาตนเองได้ ความคาดหวังนี้ส่งผลให้โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 5 ส่วน 3 มาตรา 43 ผู้บริหารจึงต้องนำสมรรถนะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า ก – 1)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการศึกษาโดยใช้ความสามารถหรือทักษะที่ผู้บริหารมีในการทำหน้าที่และรับผิดชอบในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ และจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกทิศทาง มีความคุ้มค่ากับการลงทุน เป็นเครื่องมือในการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใช้คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงานทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ขวัญชนก แซ่โค้ว, 2565, หน้า 134)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรนั้น มุ่งหวังเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีจำนวนเพียงพอ โดยรวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าบุคลากรสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564, หน้า 130 – 131)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีบทบาทในการกำกับดูแลและพัฒนาสถานศึกษาในเขตพื้นที่เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคม การมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลนี้มีที่มาจากความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีการแข่งขันทางการศึกษาและความต้องการคุณภาพของการเรียน

การสอนที่สูง นอกจากนี้ การวิจัยในระดับชาติและระดับท้องถิ่นยังแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หรือไม่ อย่างไร

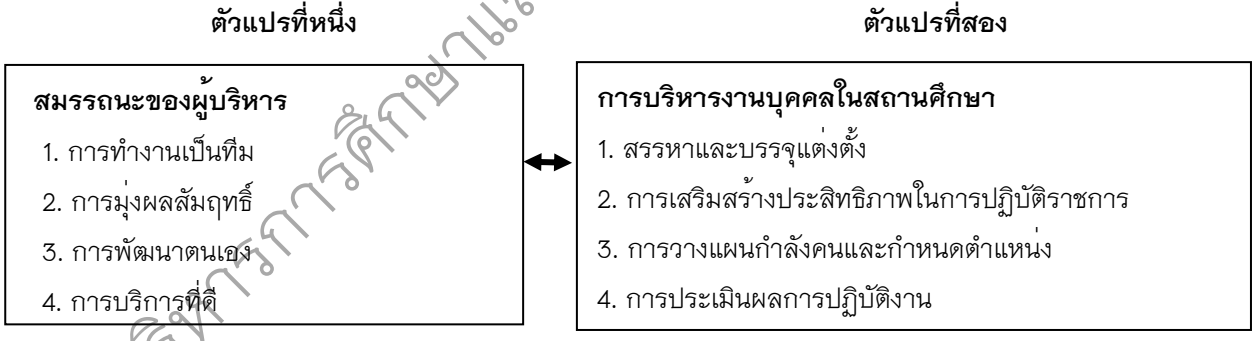
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน ครูจำนวน 2,319 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และข้อคาถามมีค่าดัชนความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ได้ข้อมูลกลับมา 335 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ (frequency)

1.2 ร้อยละ (percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง –1 ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .882 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

การบริหารงานบุคคล / สมรรถนะ ของผู้บริหาร	1.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลคะแนนรวมการบริหาร
1. การทำงานเป็นทีม	.686**	.710**	.755**	.712**	.782**
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.729**	.753**	.739**	.762**	.814**
3. การพัฒนาตนเอง	.724**	.732**	.686**	.726**	.782**
4. การบริการที่ดี	.732**	.736**	.781**	.742**	.816**
สมรรถนะของผู้บริหาร	.792**	.808**	.820**	.812**	.882**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีสมรรถนะ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครู เพื่อให้การบริการที่ดีแก่ผู้เรียนและสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษาในระยะยาวสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชนก แซ่โค้ว (2565, หน้า 9) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหาร ไว้ว่า

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสามารถของแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งที่ปรากฏและที่ซ่อนเร้นอยู่ หากมีเหตุการณ์หรือแรงกระตุ้นบางอย่างเกิดขึ้น ความสามารถที่ซ่อนอยู่เหล่านั้นจะถูกแสดงออกมา ดังนั้น หากต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิด ของว่าที่ร้อยตรีหญิงขวัญสุดา อ่วมสะอาด (2566, หน้า 16 – 17) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารไว้ว่า ควรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกานต์ ศรียา และ กนิษฐา แย้มโพธิ์ใช้ (2565, หน้า 918) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพรรณ ทิพมาตย์ (2565, หน้า 219) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหารงานบุคคล และได้มีการพัฒนาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูง มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุ วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล ไว้ว่ากระบวนการบริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งหวังเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีจำนวนเพียงพอ โดยรวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าบุคลากรสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการจัดการข้อมูลสารสนเทศบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของแวเสือมาน หามะ (2565, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กรเริ่มต้นจากการวางแผนกำลังคนและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกราน ตะโคดม (2563, หน้า 108) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, หน้า 102) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี และสามารถนำทักษะมาบริหารงานบุคคล การดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามศักยภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562, หน้า 86) ได้ศึกษาได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ เกศริน ทองไสล (2567, หน้า 10) ได้ศึกษาสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีมุมมอง ที่เต็มใจภาคภูมิใจในการให้บริการด้วยอัธยาศัย ไมตรีอันดีและมีความสุข ในการให้บริการ ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้องชัดเจน แจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินการหรือขั้นตอนต่าง ๆ

1.2 จากการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการพัฒนา และปรับปรุง

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพัฒนาสมรรถนะให้มากขึ้นเพราะจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานในสถานศึกษากับกลุ่มงานบริหารกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ขนาดใหญ่ขึ้น เช่น พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พื้นที่ภาคใต้ พื้นที่ภาคเหนือ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร โพธิมณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไรพรรณี.

กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แย้มโพธิ์ใช้. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6*(3), 905 – 920.

เกศริน ทองไสล. (2567). สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 5*(1), 1 – 11.

ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ว่าที่ร้อยตรีหญิงขวัญสุดา อ่วมสะอาด. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แวเสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชมงคลปทุมธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551).* กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวเนเคชั่น.

สงกราน ตะโคดม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education.* 8th edition. New York: Routledge.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Human resource management in the digital age of secondary school Under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon

เกรียงไกร ดวนใหญ่[1] รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[3]
Kriangkrai Duanyai[1] Assoc. Prof. Dr.Prakasit Arnupharbsaenyakorn[2] Asst. Prof. Dr.Surasak Srikrajang[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน 3) ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครู 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ใช้สถิติการวิเคราะห์ การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมพบว่าด้านตำแหน่ง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้านระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และด้านขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ปัญหาส่วนมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, ยุคดิจิทัล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[1]Master of Education, Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

[2,3]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[2,3]Lecturer in the Master of Education, Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: เกรียงไกร ดวนใหญ่, Kriangkraiduanyai2535@gmail.com

รับเมื่อ 24 มกราคม 2569 แก้ไข 21 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

ABSTRACT

This research study was to study the state of human resource management in the digital age. Comparison of opinions of school administrators and teachers on human resource management in the digital age, classified by position and educational level. and school size. and study problems and approaches to human resource management in the digital era of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon. The sample group used in this research was 20 school administrators and 331 teachers using the stratified random sampling method according to the proportion of the school. The sample group was 351. The research instrument was a questionnaire with an index of consistency (IOC) between 0.60 and 1.00 and a reliability of 0.93. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Analytical statistics, the t – test, the F – test, and the double – difference test were used by the Scheffe method to compare the differences between the variables.

The results of the research were as follows:

1. The state of human resource management in the digital age of secondary school Under the Secondary Educational Service Area Office, overall at a high level. The area with the highest average is compensation and welfare, followed by human resource development and human resource recruitment and selection .The results of the comparison of opinions of the school administrators and the teachers opposed to human resource management in the digital age of secondary school Under the Secondary Educational Service Area Office, classified by positions, found that the overall was statistically significant at 0.01 of significance, while classified by education level, there was no difference, and school size found that the overall was statistically different at 0.01 of significance. Problems and guidelines for developing Human resource management in the digital age of secondary school under the Secondary Educational Service Area Office, Sisaket Yasothon found that teachers lack knowledge and understanding of technology in education. Development guidelines for school administrators should include Online training to develop teachers' knowledge and understanding of the use of technology and influence teachers to develop themselves.

Keywords: Human Resource Management, The Digital Age, Secondary School

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันนี้ได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าจากเรื่องอิทธิพลทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศเกิดการพัฒนาการเตรียมการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอันจะนำไปสู่การพัฒนาประชากรในวัยเรียนของประเทศ จึงถือได้ว่าการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศซึ่งการส่งเสริมให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจจะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าหรือพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมากน้อยเพียงใดนั้นจำต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ที่ได้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การรับการพัฒนาแล้วจะเป็นกลไกและพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561 – 2580, หน้า 13)

จากภารกิจหลัก 4 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจ ของการบริหารเนื่องจากประสิทธิผลความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคล ภายในองค์การ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดจะไม่มีความหมายถ้าบุคคลที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ดังนั้น เป้าหมายของการบริหาร งานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการ ขององค์การ โดยองค์การสามารถจูงใจบุคคลให้ธำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้องค์การ สามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย การที่จะพัฒนาองค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่ สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการบริหารจัดการ และเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารการจัดทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยคนเป็นสำคัญ การบริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กร มีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรกำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินงานด้านบุคลากร 2 ซึ่งให้ความสำคัญกับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารกลยุทธ์ขององค์กรกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงครอบคลุมแนวทางทั้งหมดที่ต้องการ บรรลุโดยใช้บุคลากรคนเป็นตัวขับเคลื่อน (จอมพงษ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 77)

จากการสำรวจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบสภาพปัญหาต่าง ๆ คือ ไม่มีบุคลากรตามความต้องการและขาดแคลนบุคลากรที่ตรงสาขาการสอน ขาดความรู้ทางด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา และรู้สึกว่าตัวเองไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีภาระหนี้สินมากและขาดขวัญกำลังใจในการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลต่อ การรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้ตรงตามประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการขอย้ายออกและการขอเกษียณก่อนอายุราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำงบปีประมาณ 2565, หน้า 16)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาแล้วเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นอย่างไร

2. เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรทำอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

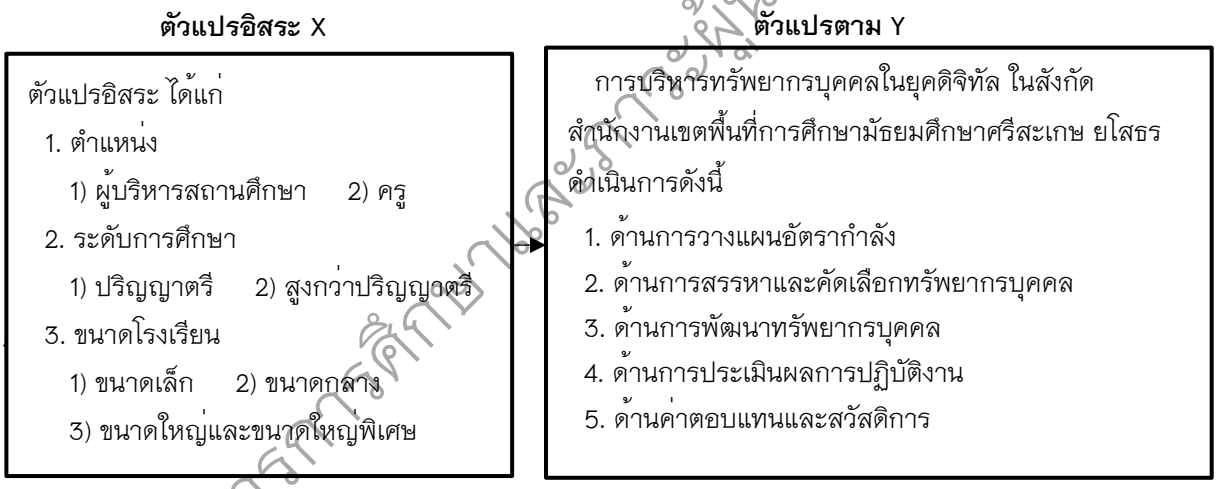
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 216 คน และครูจำนวน 3,616 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 3,832 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 83 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 351 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และครูจำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของสถานศึกษา

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ผู้บริหารตามขนาดของสถานศึกษาจำนวน 5 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยหาค่า IOC ได้ 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ 0.93 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. t – test Independent และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลกรณี มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วย f – test แล้วพบความแตกต่าง จึงนำมาหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

3. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและแนวการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล พบว่าปัญหาส่วนมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรบออนไลน์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในการกำหนดกลยุทธ์วางแผนความต้องการบุคลากร ของโรงเรียน ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการขออัตรากำลังจากเขตพื้นที่จากการรับย้ายข้าราชการครู การประกาศรับครูจ้างหรือพนักงานราชการการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดสรรครูให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน การดำเนินการคัดเลือก พนักงานราชการหรือครูจ้าง การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานโดยการให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับระบบปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการ ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีเป็นธรรม การพัฒนาความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการสิ่งตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดบุคลากร เข้าทดแทนเมื่อบุคลากรลา หยุด หรือออกจากงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระครูปลัดสมชัย นิสฺสโภ และพระมหาสุภวิชญ์ ปภสฺสโร (2566, หน้า 117) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร 2. การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการงานบุคคลมากกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารในปัจจุบันก่อนที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสายงานการสอนมาก่อนเป็นเวลานาน ผ่านการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผ่านการพัฒนาตนก่อนการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในความเป็น ผู้นำและภาวะผู้นำมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวดี ตรีโอษฐ์ (2559, หน้า 145 – 147) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีวุฒิการศึกษาในการปฏิบัติงานในต่างกัน สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีอัตราส่วน บุคลากรต่อผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม ในการมองเห็นศักยภาพการประพฤติปฏิบัตินของผู้บริหารได้อย่างเข้าใจ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนบุคลากรมีจำนวนมากการรับรู้ถึงการประพฤติ การปฏิบัติตนของตัวผู้บริหารได้ไม่ลึกซึ้ง และการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากร ประมาณงานที่เหมาะสมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ และการดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างทั่วถึง และสามารถประพฤติประพฤติตนต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหารไม่สามารถกระทำหรือปฏิบัติตนเป็นรายบุคคล

จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการประพฤติปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต สุดโต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบปัญหา ขาดแคลนครู ครูไม่ครบหมวดวิชา ผู้รับผิดชอบงานวางแผนอัตรากำลังขาดความเข้าใจในการวางแผนอัตรากำลัง และความยุ่งยากในการคำนวณอัตรากำลังครู แนวทางการพัฒนา มีการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาโดยการสร้างเครือค่ายช่องทางออนไลน์ อบรมผ่านเว็บไซต์อัตรากำลังครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู และมีการนำโปรแกรมคำนวณอัตรากำลังมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล พบปัญหา การกระจายข้อมูลข่าวสาร ในการสรรหาไม่ทั่วถึง แนวทางการพัฒนาใช้ท่องทางการสื่อสารออนไลน์ ผ่านเว็บเพจเพื่อกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบปัญหา ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และความไม่สะดวกในการเดินทางไปพัฒนาตนเอง เนื่องจากระยะทางไกล แนวทางการพัฒนาจัดอบรบออนไลน์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบปัญหาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุม ขาดข้อมูลในการประเมินที่ชัดเจน และเกิดความยุ่งยากในการคิดคำนวณอัตราเงินเดือนครู แนวทางการพัฒนามีการใช้เทคโนโลยีแอพพลิเคชั่น ไลน์ ในการประชุมร่วมกันกำหนดเกณฑ์และการส่งข้อมูล นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน และนำโปรแกรม การคำนวณเลื่อนเงินเดือนครูมาช่วยในการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบปัญหา งบประมานจัดสรรค่าตอบแทนครูค่อนข้างน้อยและครูไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาใช้โปรแกรมจัดสรรงบประมานส่วนหนึ่งของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนให้ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการยกย่องเชิดชูครู ให้กำลังในวันเกิด งานแต่ง และกิจกรรมต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Nadya Nanda Sukawati, Imam Gunawan, Endra Ubaidillah, Sasi Maulina, Firman Budi Santoso (2020, pp. 241 – 250) ที่พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับการจัดการอย่างมืออาชีพจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน สรุปได้ว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลคือ 1. การวิเคราะห์งานวางแผนงาน 2. การคัดเลือกพนักงาน 3. การวางแนวและตำแหน่ง 4. การฝึกอบรม 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. ค่าชดเชย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรส่งเสริมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีสวัดิการให้ข้าราชการครู เช่น การมีบ้านพักครูให้ครูได้อยู่อาศัย การมีสวัสดิการกองทุนครูในโรงเรียนมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ มีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพ

ประจำปีของบุคลากรทุกคนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ของข้าราชการ ให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การสร้างความสุขและขวัญกำลังใจในการทำงาน และการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการทำงานการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดให้บุคลากรไปประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงานผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีการสรุปผลการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีบ้านพักครูให้ครูได้อยู่อาศัย การมีสวัสดิการกองทุนครูในโรงเรียนการมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้และมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรทุกคน

2.2 ควรมีการกำหนดวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดให้บุคลากรไปประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโภ และพระมหาสุภวิชญ์ ปภสฺสโร. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 2239 – 2250.

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พิชิต สุดโต. (2554). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

ภัทรวดี ตรีโอษฐ์. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. (2565). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำงบปีประมาณ.* ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561 – 2580). *จัดทำโดยสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ: Imprint.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

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

Nadya, Sukawati, Nanda. (2020). Teacher personality, interpersonal relationships, performance, and professionalism in the learning process: A qualitative study. In:6th International Conference on Education and Technology (ICET) Atlantis Press.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

Relationship Between Servant Leadership of Administrators and Job Motivation Of Teachers Under the Bangkok Metropolitan Administration

นมลชนก เนาวรัตน์[1] รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2]
Namonchanok Noawarut[1] Assoc. Prof. Dr.Wisut Wichitputchraporn[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการรับฟัง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้อำนาจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .704 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Master of Education Program in Educational Administration Ramkhaeng University
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Ramkhaeng University
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: นมลชนก เนาวรัตน์, jareenoawarut@gmail.com
รับเมื่อ 16 มกราคม 2569 แก้ไข 3 มีนาคม 2569 ตอบรับ 19 มีนาคม 2569

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the servant leadership of administrators in Bangkok 2) study the motivation of teachers in Bangkok 3) study the relationship between the service leadership of administrators and the motivation of teachers in Bangkok. The sample group was 370 teachers who were teaching in educational institutions in Bangkok in the academic year 2023. The sample group size was determined according to Cohen's ready–made table at a statistical significance level of .05. The researcher used a proportional stratified sampling method, using school sizes as strata: small, medium, and large, and simple random sampling by drawing lots without putting back the sample to obtain the number of sample group specified. The researcher used a questionnaire was created by the researcher with a reliability value of 0.963. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results:

1. The overall average value of the executives' servant leadership is at a high level, with the humility aspect having the highest average value at a high level, followed by the listening aspect at a high level, and the empowerment aspect at a high level with the lowest average value.

2. The overall average value of the teachers' motivation in Bangkok Metropolitan Administration is at a high level, with the interpersonal relationship aspect and salary and welfare aspect having the highest average value at a high level, followed by the work progress aspect at a high level, and the work success aspect at a high level with the lowest average value.

3. The relationship between the executives' servant leadership and the job motivation of teachers in Bangkok Metropolitan Administration is highly related, with a correlation coefficient of .704, which is significant at the .01 level.

Keywords: Servant Leadership of Administrators, Job Motivation of Teachers

ภูมิหลัง

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนำไปสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นที่นอกจากจะต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้วยังเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 นำไปสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในหมุดหมายที่ 12 เพื่อพัฒนาคนที่ตรงกับความต้องการของภาคการผลิต ทั้งนี้สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะครู ผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูในการพัฒนาการศึกษาระบบการศึกษาต่อไป (ปิยภัทร เสลาวรรณ และปทุมพร เปียถนอม, 2567, หน้า 1)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2566, หน้า 14) มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีโรงเรียนจำนวน 437 โรงเรียน แบ่งเป็น 50 สำนักงานเขต มีจำนวนข้าราชการครูและผู้บริหาร 13,597 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 253,554 คน ซึ่งได้แบ่งขนาดโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และจากการบริหารงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เนื่องจากยังใช้การบริหารงานแบบเดิม การรวมอำนาจ และมีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงาน รวมถึงผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ดังที่ ทวีชัย บาอินทร์ และสุกัญญา สุดารารัตน์ (2566, หน้า 306) ได้กล่าวว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร โดยการลดขั้นตอนและเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและร่วมกันตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

จากการศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้ กนกวนันท์ บุตราช (2567, หน้า 28) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะประกอบด้วย ความอ่อนน้อมถ่อมตน การตระหนักรู้ การรับฟัง และการให้อำนาจ (นาขวัญ สุรนันท์ และ ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2566, หน้า 181) ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก สามารถเข้าใจผู้อื่น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และจากการศึกษาผลการดำเนินการการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้น พบว่า ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากอาชีพครูนอกจากภาระงานในด้านต่าง ๆ หนักและงานมีปริมาณมาก การขาดอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทนที่เพียงพอกับสิ่งที่ได้ทุ่มเททำไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอาการหมดกำลังใจในอาชีพนี้ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการในการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน รับฟังความคิดเห็น มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562, หน้า 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ที่ประเมินด้วยข้อสอบตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บางรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ จึงต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) หรือ สทศ, 2566, หน้า 18) ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน ครูในฐานะผู้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการทำงานเพิ่มความพยายามในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธนพรรธ อนุเวช, 2564, หน้า 29)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

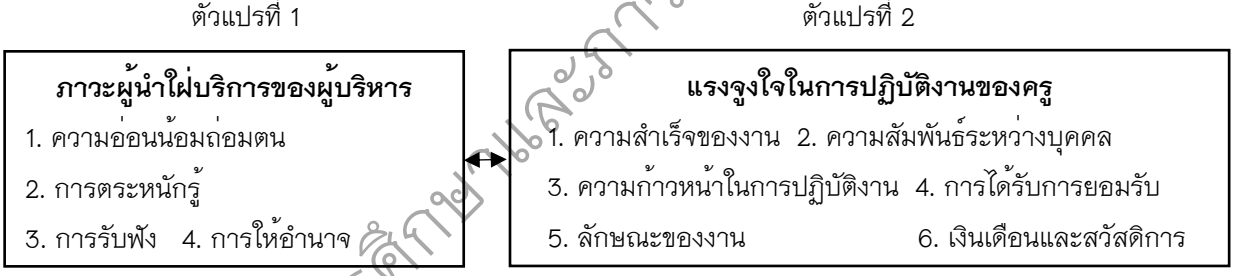
คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,654 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566, หน้า 14)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011, pp. 147) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling) ซึ่งใช้วิธีการจับฉลากตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	2,787	82
โรงเรียนขนาดกลาง	2,920	85
โรงเรียนขนาดใหญ่	6,947	203
รวมทั้งสิ้น	**12,654**	**370**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 2) การตระหนักรู้ 3) การรับฟัง 4) การให้อำนาจ ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .276 – .851 และมีค่าความเชื่อมั่น .949

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 4) การได้รับการยอมรับ 5) ลักษณะของงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .301 – .811 และมีค่าความเชื่อมั่น .942

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมกับลิงก์ (Link) แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 จำนวน 370 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item of Objective Congruence – IOC) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การรับฟัง อยู่ในระดับมาก ส่วนการให้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.15	.618	มาก	1
2. การตระหนักรู้	4.10	.624	มาก	3
3. การรับฟัง	4.11	.603	มาก	2
4. การให้อำนาจ	4.09	.607	มาก	4
รวม	**4.11**	**.575**	**มาก**	

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.12	.610	มาก	6
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.28	.438	มาก	1
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.25	.417	มาก	3
4. การได้รับการยอมรับ	4.20	.462	มาก	5
5. ลักษณะของงาน	4.21	.462	มาก	4
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.28	.438	มาก	2
รวม	**4.22**	**.385**	**มาก**	

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .704**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่าการให้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง (r = .714**) การตระหนักรู้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .666**) การรับฟังกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .659**) และความอ่อนน้อมถ่อมตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .605**) ตามลำดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายคู่ พบว่าการตระหนักรู้กับความสำเร็จของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด (r = .960**) รองลงมา การรับฟัง (r = .885**) ส่วนความอ่อนน้อมถ่อมตนกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด (r = .360**)

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร						
	ความสำเร็จของงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสวัสดิการ	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ลักษณะของงาน	ความรับผิดชอบ	การยอมรับนับถือ	Y_{tot}
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	.851**	.365**	.360**	.395**	.489**	.365**	**.605****
การตระหนักรู้	.960**	.382**	.414**	.410**	.554**	.382**	**.666****
การรับฟัง	.885**	.433**	.438**	.402**	.505**	.433**	**.659****
การให้อำนาจ	.834**	.507**	.511**	.487**	.559**	.507**	**.714****
X_{tot}	**.941****	**.449****	**.459****	**.451****	**.562****	**.449****	.704**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นพราะว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวนันท์ บุตราช (2567, หน้า 90 – 91) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพต่อผู้อาวุโส มีการเรียนรู้งานจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน การยอมรับข้อบกพร่อง ข้อจำกัดของตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้และรับทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 18) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งผู้บริหารต้องรับรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็น คอยช่วยเหลือและให้โอกาสผู้อื่นในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย วัชริศ เจริญกุล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(2563, หน้า 62 – 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564, หน้า 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานชัดเจนเห็นแนวทางปฏิบัติ มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .704 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการดูปัจจัยในแต่ละด้านของผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า การให้อำนาจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .714 รองลงมา คือ การตระหนักรู้และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่ .666 ตามด้วยการรับฟังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .659 และความอ่อนน้อมถ่อมตน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .605 ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง โดยพบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งเป็นการร่วมคิด ร่วมวางแผนการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน รับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือสนับสนุนครู มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน จะช่วยส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะเป็นนักบริหารที่ดีและเก่งแล้วนั้นต้องให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า และมีการกระจายอำนาจให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คอยอำนวยความสะดวกสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้ร่วมงานในองค์กรเกิดความรัก ความสามัคคีกัน พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และยูรียา เจ๊ะเต๊ะ (2562, หน้า ง) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า ด้านการให้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นไว้ใจบุคคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งให้มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่บุคลากรในการทำงานภายใต้ขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

1.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของครู และมีระยะเวลาแน่ชัด พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความรู้ที่เปลี่ยนแปลง การจัดอบรมสัมมนา การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พร้อมทั้งมีการสร้างให้ครูเกิดความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปฏิบัติการของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพของงาน

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงออกถึงการมีใจให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกัน ตลอดจนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม โดยแสดงออกถึงความอ่อนน้อม การพูดจาอ่อนหวาน การมีจิตใจที่อ่อนโยน การเคารพให้เกียรติผู้อื่น การไตร่ตรองเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ยอมรับข้อจำกัดและความผิดพลาดของตัวเอง รวมถึงการให้อิสระกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า ด้านการให้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กนกวนันท์ บุตราช. (2567). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ. *วารสารนครรัฐ, 1*(2), 18.

ทวีชัย บาอินทร์ และสุกัญญา สุดาราวัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24*(2), 306.

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(7), 25.

นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *6*(3), 42.

นาขวัญ สุรนันท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18*(1), 181.

ปิยภัทร เสลาวรรณ์ และปทุมพร เปียถนอม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 52*(1), 1.

ยูรีษา เจ๊ะเต๊ะ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2566.*

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 15*(3), 58.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

Strategic Leadership in the 21st Century of School Administrators Affecting Resources Mobilization for Education in School under Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun

บุหงา พลสาร[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี วรรณไพเราะ[2]
Bunga phonsan[1] Asst. Prof. Dr. Suntaree Wannapairo[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 334 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.987 และ แบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.980

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ในระดับสูง

4. สมการพยากรณ์โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มี 4 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 58.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .905 + .244\ (X_5) + .244\ (X_1) + .179\ (X_3) + .127\ (X_2)$$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .307\ (X_5) + .286\ (X_1) + .237\ (X_3) + .151\ (X_2)$$

ABSTRACT

The research aimed to 1) examine the level of 21st-century strategic leadership among school administrators, 2) study educational resource mobilization, 3) investigate the relationship between 21st-century

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

[1]*หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*

[1]*Master of Education, Education Administration Program, Faculty of Education, Thaksin University*

[2]*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*

[2]*Assistant Professor in Education Administration Program, Faculty of Education, Thaksin University*

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สุนทรี วรรณไพเราะ, suntaree@tsu.ac.th

รับเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568 แก้ไข 17 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

strategic leadership and educational resource mobilization, and 4) develop an equation that could forecast the effect of 21st century strategic leadership on resource mobilization in educational institutions. A total of 334 teachers from the Secondary Educational Service Area Office, Songkhla, Satun Province participated in this study during the 2024 academic year. The research instrument was a questionnaire, with reliability coefficients of 0.987 for 21st century strategic leadership and 0.980 for educational resource mobilization.

The research findings revealed that:

1. the overall level of strategic leadership in the 21st century among educational administrators was high.

2. the overall level of resource mobilization for education was also high.

3. Strategic leadership in the 21st century has a significantly positive correlation with overall resource mobilization for education at the 0.01 significance level, at a high level.

4. the multiple regression analysis identified four variables that collectively predicted 58.90% of the strategic leadership in the 21st century influencing resource mobilization for education, with statistical significance at the .001 level. The multiple regression equation can be expressed in raw score form as follows,

$\hat{Y}$ = .905 + .244 (x5) + .244 (X_1) + .179 (X_3) +. 127 (X_2)

The multiple regression equation can be expressed in standard score form as follows:

$\hat{Z}$ = .307 (X_5) + .286 (X_1) + .237 (X_3) + .151 (X_2)

Keywords: Strategic Leadership in the 21st, Resources Mobilization for Education

ภูมิหลัง

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวและใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการมองภาพรวมและวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาเดินหน้าไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรวรรษ เทียมสุวรรณ วัชรพล วิบูลยศริน ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย, 2562, หน้า 220) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการเชิงระบบ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การสร้างค่านิยมหลักและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การวางนโยบายต้องเอื้อต่อการปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงการประเมินและติดตามผลอย่างมีระบบ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการร่วมมือในทีม (พรชัย เจดามาน, 2562, หน้า 32) ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการจึงมี นโยบายและจุดเน้นในเรื่อง การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย จึงเกิดการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมที่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีระบบ รวมถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์และพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร โดยต้องมีส่วนร่วมจากหลายหน่วยงาน ในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างเสมอภาค ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีพันธกิจ มีเป้าหมายในการลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา เพื่อการเป็นองค์กรดีมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2566, หน้า 55)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากสภาวการณ์ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา วางแผนกลยุทธ์การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนซึ่งเป็นแนวทาง ที่จะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความเสมอภาค ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยศึกษาตามความคิดเห็นของครูเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สืบไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับใด

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

4. ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู

ความมุ่งหมายของการวิจัย

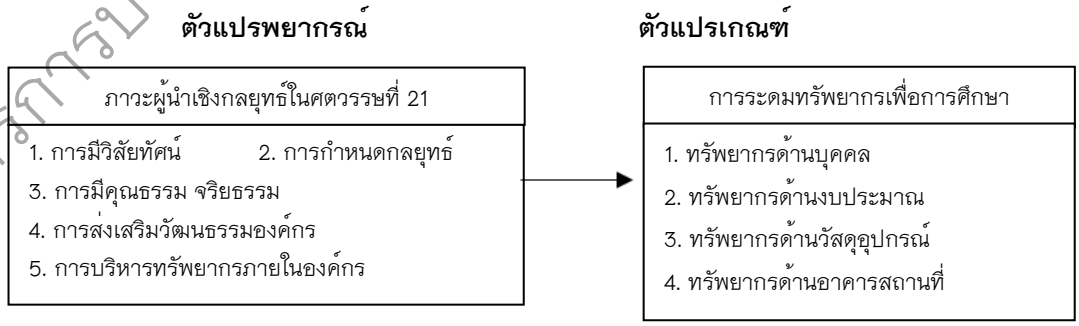
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู

2. เพื่อศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,612 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan(1970) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Strat fed Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับ สลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรของสถานศึกษา มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 338 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.82

4. เมื่อรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ดังนี้

1. ความถี่ (Frequency) 2. ร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติที่ใช้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบข้อตกลงเกี่ยวกับการแจกแจงของประชากร โดยสูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Tabachnick & Fidell (2001) 2. Multicollinearity 3. Normality โดยทดสอบด้วยวิธี Histogram 4. Linearity ด้วยวิธี Normal Probability plot 5. Autocorrelation โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Durbin and Watson

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สงขลา สตูล โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 334		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
1) การมีวิสัยทัศน์	4.3888	0.4089	มาก
2) การกำหนดกลยุทธ์	4.3603	0.4157	มาก
3) การมีคุณธรรม จริยธรรม	4.3537	0.4591	มาก
4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.3054	0.4424	มาก
5) การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร	4.3069	0.4373	มาก
รวม	4.3474	0.3367	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	n = 334		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
1.การระดมทรัพยากรบุคคล	4.3332	0.4546	มาก
2. การระดมทรัพยากรงบประมาณ	4.3426	0.4342	มาก
3. การระดมทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	4.3832	0.4178	มาก
4. การระดมทรัพยากรอาคารสถานที่	4.3777	0.4478	มาก
รวม	4.3581	0.3477	มาก

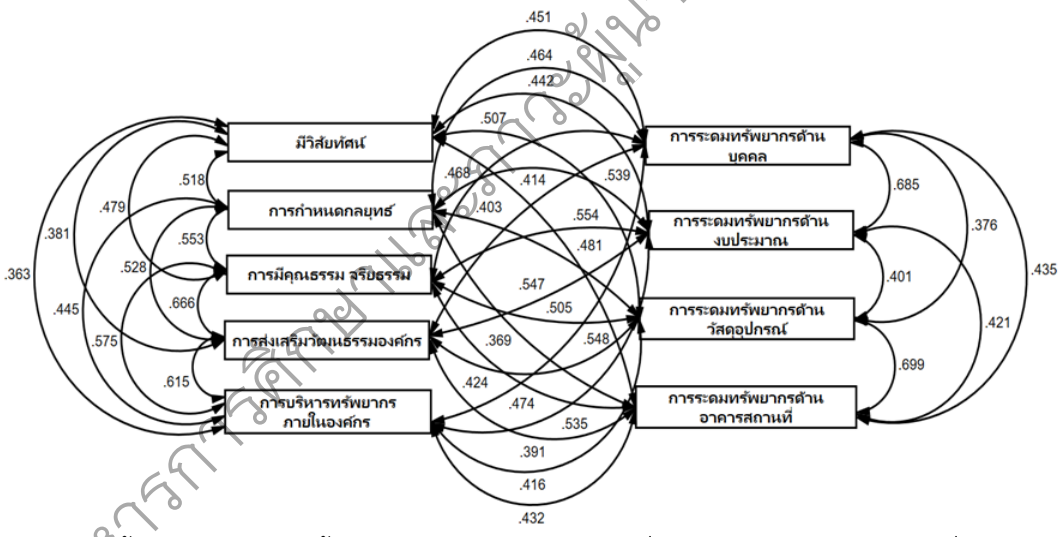
จากตาราง 2 พบว่าการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

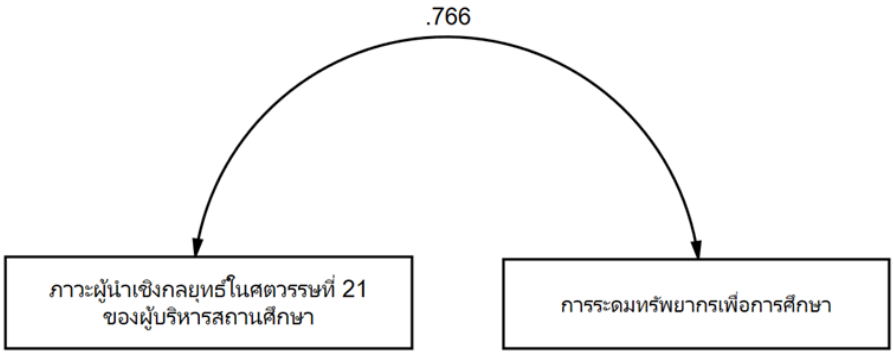
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (n = 334)				
	การระดมทรัพยากรด้านบุคคล	การระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ	การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์	การระดมทรัพยากรด้านอาคารสถานที่	รวม
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.451**	.442**	.507**	.481**	.590**
2. การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.464**	.539**	.403**	.369**	.567**
3. การมีคุณธรรม จริยธรรม (X_3)	.468**	.554**	.505**	.474**	.634**
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	.414**	.547**	.424**	.391**	.568**
5. การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร (X_5)	.548**	.535**	.416**	.432**	.614**
รวม	.602**	.667**	.586**	.558**	.766**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ภาพประกอบ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

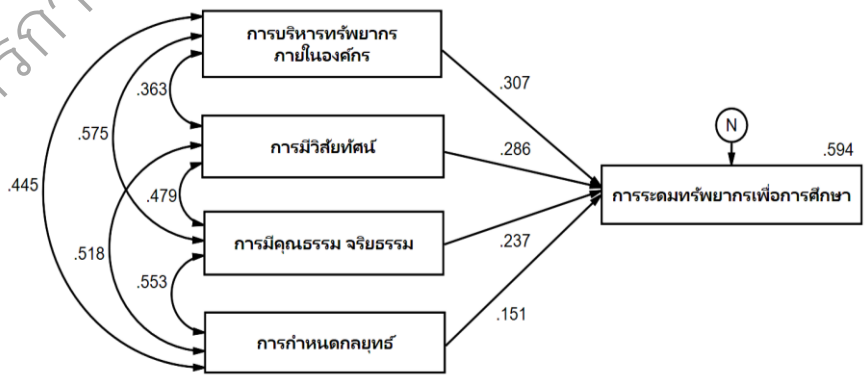


ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล โดยภาพรวม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	b	S.E.	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.905	.161					
1. การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร (X_5)	.244	.035	.307	7.008**	.001	.675	1.481
2. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.244	.036	.286	6.698**	.001	.596	1.677
3. การมีคุณธรรมจริยธรรม (X_3)	.179	.036	.237	4.920**	.001	.533	1.878
4. การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.127	.038	.151	3.323**	.001	.644	1.553
R= .770, R^2 = .594, Adjust R^2 = .589 S.E.est= .2230							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน มี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ที่ส่งผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .286 การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.151 การมีคุณธรรม จริยธรรม (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.237 การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.307 สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมประสิทธิ์ ได้ร้อยละ 58.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.223

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีการวางแผนวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดทิศทางที่เหมาะสม มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นระบบ สนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และติดตามปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งผลวิจัยมีความสอดคลองกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565, หน้า 58) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของกัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2563, หน้า 108) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การระดมทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และลำดับที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การระดมทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการวางแผนและสำรวจความต้องการวัสดุการเรียนการสอน จัดซื้อและติดตามการใช้วัสดุอย่างโปร่งใส พร้อมดูแลรักษาอาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัย มีการจัดการงบประมาณและโครงการที่ได้รับการสนับสนุนชัดเจน รวมถึงนโยบายพัฒนาบุคลากรและสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ แทนพันธุ์ โกสุวินทร์ และ กฤษฎิ์ กิตติฐานัส (2567, หน้า 30) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ ขัตติยา ด้วงสำราญ (2564, หน้า 507) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ กฎหมาย ความศรัทธา แรงจูงใจ ประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมและด้านการบริหารทรัพยากร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .766** ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาและสตูล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถวางแผนกลยุทธ์ได้ดี โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วยความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชน ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด น่าจะช่วยให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบงานวิจัยของ ศศิธร ยงยุทธ (2565, หน้า 76) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .823) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงและค่อนข้างสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำความคิดความเข้าใจระดับสูง (r = .848) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ (r = .858) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (r = .854) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (r = .851) และสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ รัญชนา เขื่อนขันธ์ (2565, หน้า 114)ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = 0.81) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีตัวแปร จำนวน 4 ด้านที่ สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมประสิทธิ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ร้อยละ 58.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.223 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา สตูล เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการบริหารทรัพยากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากวิจัยของ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565, หน้า 101) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเท่ากับ 0.821 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.673 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยของจิตรลดา พระสุราช (2563, หน้า 85) ได้ทำวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมี 5 ตัวแปรและสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์การ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน ด้านการปรับเปลี่ยนความสามารถหลักให้เหมาะสมและโดดเด่นของผู้นำ ด้านการคิดเชิงรูปแบบการปฏิวัติ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา เริ่มจากการสร้างการรับรู้ รับฟังเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเก่าและสร้างใหม่ โดยมีแนวทางการปฏิบัติตนที่ชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น และการสนับสนุนการทำงานร่วมกันจะเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ การยึดมั่นในจริยธรรมจะทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและสร้างความโปร่งใสในองค์กร

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน โดยวางแผนที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร ทำให้สามารถวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาสถานศึกษาและการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ โดยนำเอาหลักการบริการตามหลักธรรมาภิบาลการบริการบ้านเมืองที่ดีมาใช้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการการระดมทรัพยากรในสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากร โดยวางแผนใช้งบประมาณและจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและ เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน สนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการพัฒนาล่าช้า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถวิเคราะห์และพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2.2 ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2.3 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา

ขัตติยา ด้วงสำราญ. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการจัดการ, 5*(2), 501 – 512.

จิตรลดา พระสุราช . (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 5*(2), 53 – 61.

แทนพันธุ์ โกสุวินทร์ และ กฤษฎิ์ กิตติฐานัส. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย, 5*(1), 30 – 43.

พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหาจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหารคาม,* (13), 27 – 35.

รัญชนา เขื่อนขันธ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วรวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลยศริน, ศิโรจน์ ผลพันธิน, และ เหม ทองชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. *วารรบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 13*(2), 27 – 35.

วันวิภา ทำประโยชน. (2565). *ภาวะผู้นเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศศิธร ยงยุทธ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.

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

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Relationship Between Empathy Skills of Administrators and Teacher Performance at Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

ปวรวรรณ แพนเกาะ[1] รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2]
Paworawan Pankoh[1] Assoc. Prof. Dr.Wisut Wichitputchraporn[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยศึกษาสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .581 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Master Student of Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University,
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University,
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ปวรวรรณ แพนเกาะ, 6614470075@rumail.ru.ac.th
รับเมื่อ 17 มกราคม 2568 แก้ไข 23 กุมภาพันธ์ 2568 ตอบรับ 19 มีนาคม 2568

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study empathy skills of administrators at schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 2) to study teacher performance at schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 3) to study the relationship between empathy skills of administrators and teacher performance at schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, the sample group was teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, a total of 357 people, were obtained by determining the sample size according to Cohen's ready – made table (2018, p. 206), at a statistical significance level of .05. Stratified random sampling was then used, with school size as the stratification factor. It has a reliability value of 0.945. The statistics used were percentage, average, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

The research results

1. Empathy skills of administrators overall, every aspect had an average level at a high level, while in Service Orientation had the highest mean score, at a high level.

2. Teacher performance at schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall, every aspect had an average level at a high level, while in a virtuous and ethical had the highest mean score, at a high level.

3. The relationship between empathy skills of administrators and teacher performance at schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at a moderate related, with a correlation coefficient of .581 and statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Empathy skills of administrators, Teacher performance

ภูมิหลัง

สภาพการณ์ปัจจุบันทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในเรื่องการผลิตและการพัฒนาคุณภาพของประชากร หลายประเทศให้ความสำคัญกับการสร้างความยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การลงทุนในด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและการพัฒนาทักษะของประชากรกลายเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 1) ได้ระบุเป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้หลายประการ ซึ่งมุ่งการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรม

การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์และสร้างความเจริญก้าวหน้าของประเทศ พรสุดา ฝากาฝืด (2567, หน้า 269) กล่าวว่า การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวขับเคลื่อนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้ทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการศึกษา ซึ่งสิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพทางการศึกษานั้นคือการปฏิบัติงานของครู ครูผู้สอนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่วางแผน ดำเนินการ และกำหนดความสำเร็จของเป้าหมายโรงเรียน ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครูในฐานะนักการศึกษา ซึ่งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของครูที่ดีขึ้นส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น กมลชนก ศรีสุดา (2564, หน้า 95) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นความสามารถของครูในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดี โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย แสดงให้เห็นว่าการจะพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องทราบพื้นฐานของครู เพื่อพัฒนาครูให้เหมาะสมกับสภาพของครูแต่ละคน (พรทิพย์ ทับทิมทอง, 2561, หน้า 355) ถือว่าเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมครูและบุคลากรในการมีส่วนช่วยสนับสนุนและจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบันมากที่สุด

ความท้าทายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ตรีรัตน์ วงศ์ศรีวัฒนกุล (2567, หน้า 68) กล่าวว่าผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ย่อมจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารงานเป็นเครื่องมือหนึ่งให้เกิดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรหรือหน่วยงาน Koonaek (2011, อ้างถึงในมณีรัตน์ พรรณพุ่มพฤกษ์, 2562, หน้า 174) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องมีทักษะความเป็นผู้นำและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสิทธิผลที่ดี สนั่น ทองปาน และโกมล ปราชญ์กตัญญู (2563, หน้า 315) แสดงให้เห็นว่า ความสามารถทางด้านการบริหารเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารมาเป็นลำดับแรก โดยสั่งสมประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้เรียนและองค์กร สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากร การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจกับการรักษาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงความต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจความคิดและความรู้สึกของครูและบุคลากรมีมากขึ้นและจำเป็นต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) เป็นกระบวนการรับรู้เข้าใจความคิด มุมมอง ความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรมของผู้อื่น (Nancy Eisenberg, 2000, p. 671) คุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจของครูและบุคลากรให้มีความพร้อมกับการปฏิบัติงาน โดยการทราบถึงความต้องการและพฤติกรรมของผู้อื่น สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับคุณค่าของการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นและให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของครูและบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป กัญกร คำพรรณ์ และคณะ (2565, หน้า 504) จากการศึกษาการวิจัย พบว่า ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อช่วยให้ผู้อื่นรับรู้อารมณ์ยอมรับความคิด เข้าใจความรู้สึกของอีกฝ่ายตามความเป็นจริงโดยไม่ยึดตามความคิดและความรู้สึกของตนและมีส่วนร่วมในความรู้สึกนั้น จึงแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหาร มีความสามารถดังกล่าวอาจช่วยให้แยกความคิดเห็นและความรู้สึกทางอารมณ์ออกจากกันได้ เกิดการกระบวนการที่เข้าถึงความรู้สึกผู้อื่นและแสดงผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่และเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

จากประเด็นที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดนั้นแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาและความสำคัญ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ตลอดจนเป็นนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นในทุกองค์ประกอบ ย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสภาพจิตใจที่ดี รับรู้ถึงการเอาใจใส่ เกิดความเชื่อมั่น มีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหาร และเกิดความรักต่อองค์กร อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกได้

คำถามการวิจัย

1. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นอย่างไร

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นอย่างไร

3. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

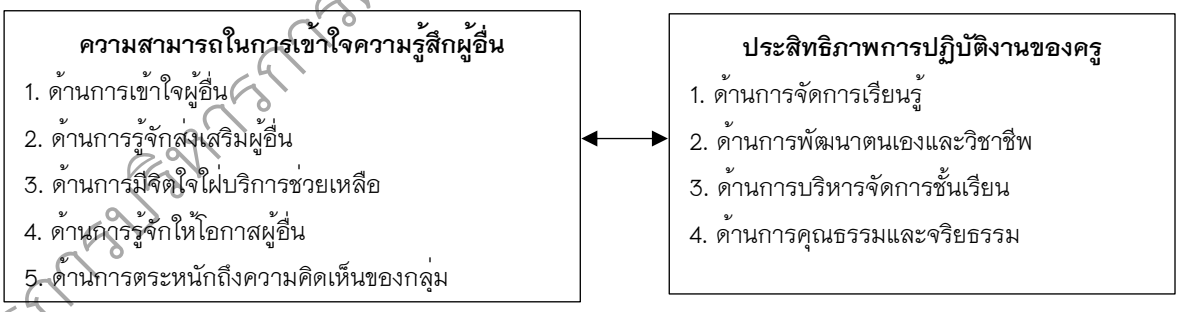
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวนครู ทั้งหมดจำนวน 5,570 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ได้จากการการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, & Morrison (2018, p. 206) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนครู จำนวน 357 คนและทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม และการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามกลุ่มโรงเรียนตามสัดส่วนให้ได้ตามกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดความหมายของแต่ละระดับตามเกณฑ์พิจารณา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) โดยครอบคลุมขอบเขตการวิจัยทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 2) ด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น 3) ด้านการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ 4) ด้านการรู้จักให้โอกาสผู้อื่น 5) ด้านการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดความหมายของแต่ละระดับตามเกณฑ์พิจารณา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560,หน้า 121) โดยครอบคลุมขอบเขตการวิจัย ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการคุณธรรมและจริยธรรม

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับทางบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยไปยังสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิงก์ (link) แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแบบสอบถามทั้งสิ้น 357 ฉบับ คิดเป็น 100%

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้แก่

1.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.954

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และร้อยละ (Percentage)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 40 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี

2. ระดับความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ ด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น ด้านการรู้จักให้โอกาสผู้อื่น ด้านการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม และด้านการเข้าใจผู้อื่น ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพด้านประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 5 – 10 ปี สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และด้านวุฒิการศึกษาการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารทุกด้าน โดยเฉพาะการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม รองลงมา คือ การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น และด้านการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านเป็นคู่ พบว่า ด้านการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่มกับด้านการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่มกับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่นกับด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ คาดการณ์ ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมีการตอบสนองความต้องการเหล่านั้นตามความจำเป็น โดยมีจิตใจให้บริการ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทาง การศึกษาเป็นอย่างดี และช่วยเหลืออย่างเต็มใจ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลดีต่อคุณภาพและการปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พิจารณาลักษณะเฉพาะเป็นรายบุคคล ใช้เวลาศึกษาพฤติกรรม และมีปฏิสัมพันธ์ ในฐานะผู้นำขององค์กร และทั้งด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพล บุญมี และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2566, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหาร โดยในด้านการมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อครูขอความช่วยเหลือ ผู้บริหารคุ้มครองผลประโยชน์ของใต้บังคับบัญชา

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เป็นคุณงามความดีที่ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดมั่นไว้ในจิตใจและนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ตามหลักธรรมของศาสนาของตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม รักษาชื่อเสียง ส่งเสริมเกียรติคุณของวิชาชีพครู ซื่อสัตย์สุจริต อดทนอดกลั้นพร้อมที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีผลต่อการพัฒนานักเรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา ฝากาฝืด (2567, หน้า 271 – 272) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกคนประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่งกายเรียบร้อยตามกฎระเบียบของสถานศึกษา และระวังความประพฤติของตนเองทั้งในและนอกเวลาราชการ พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563, หน้า 90) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ คือด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความรู้ความสามารถ อาจเพราะหลักของคุณธรรมจริยธรรม เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นความดี ซึ่งคนควร

มีประจำตนและหน้าที่ที่บุคคลควรประพฤติ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ สุขแก่มวลมนุษย์ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความยุติธรรมและความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานรวมถึงการสื่อสารที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .581 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารทุกด้าน โดยเฉพาะการตระหนักถึง ความคิดเห็นของกลุ่ม การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น และด้านการมีจิตใจใฝ่บริการ แม้ว่าความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารดังกล่าวไม่ได้เป็นผลที่เด่นชัดในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถเข้าใจและสนับสนุนครูได้ดี จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นำไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับบทความวิจัยของ ภัทรพงศ์ ทรัพย์เจริญและศิริพงษ์ เศาภายน (2567, หน้า 1227) พบว่า ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่คอยสนับสนุนทางด้านอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการสร้างพื้นที่ปลอดภัย จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับบทความวิจัยของจุมพล บุญมี และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2566, หน้า 110) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถเข้าถึงอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นตามความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล อีกทั้งมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้องค์กรมีความก้าวหน้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร พบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นในด้านการเข้าใจผู้อื่น การรับรู้และการเข้าใจถึงความรู้สึก มุมมอง ความวิตกกังวล และความต้องการของของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นที่แสดงออก และการให้ความสนใจกับภาษากายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตรงตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล และเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไปได้

1.3 ผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์

อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีส่วนสำคัญใน การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมปรับตัวที่จะเข้าใจความรู้สึกของคนในองค์กรและนำไปสู่การคาดหวังผลลัพธ์และความสำเร็จของการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหาร พบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำที่สุด ดังนั้นควรมีการวิจัย เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้และเข้าใจบุคคลอื่นในองค์การทางการศึกษา

2.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นควรมีการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3 ผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เช่น ปัจจัยสมรรถนะครู หรือปัจจัยการบริหาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก ศรีสุดา, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และภิญโญ ทองไหลา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10*(38), 93 – 103.

กัญกร คำพรรณ์, เมธาวี อุดมธรรมานุภาพและพุทธชาติ แผนสมบุญ. (2565). ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การรับฟังอย่างลึกซึ้งกับความมั่นคงในชีวิตสมรสตามหลักพุทธจิตวิทยา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(2) 493 – 521.

จุมพล บุญมีและรัตนา กาญจนพันธุ์. (2566). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20*(38), 110 – 120.

ตรีรัตน์ วงศ์ศรีวัฒนกุลและกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25*(1), 66 – 75.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2561). การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, 12*(2), 353 – 369.

พรสุดา ฝากาฝืด. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 267 – 278.

ภัทรพงศ์ ทรัพย์เจริญและศิริพงษ์ เศาภายน. (2567). ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารมจร.อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 1227 – 1240.

มณีรัตน์ พรรณพุ่มพฤกษ์และจิติมา วรรณศรี. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21*(1), 172 – 182.

สนั่น ทองปานและโกมล ปราชญ์กตัญญู. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 25*(3), 307 – 317.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. จาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/00046f2020021809481138.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2567.

Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual review of psychology, 51*(1), 665 – 697.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

The relationship between digital technology leadership with the success of academic administration Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1

ภุชงค์ บุญชอบ[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ[3]
Puchong Boonchob[1] Asst. Prof. Dr.Piyaphat Nithitakkharanon[2] Asst. Prof. Dr.Chuankid Masena[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ จำนวน 341 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.902 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 และแบบสอบถามระดับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.592 – 0.834 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ

2. ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[1]*Master of Education Degree in Education Administration Ubon Ratchathani Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[2]*Lecturer Master of Education Program in Curriculum and Instructional Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*
[3]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[3]*Lecture Master of Education Program in Educational Administration Ubon Ratchathani Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ภุชงค์ บุญชอบ, puchong_boonchob@hotmail.com
รับเมื่อ 8 มกราคม 2569 แก้ไข 20 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.469 – 0.614 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการใช้เทคโนโลยี (X_5) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) อยู่ในระดับปานกลาง (r = .614) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (X_4) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) อยู่ในระดับปานกลาง (r = .581) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) อยู่ในระดับปานกลาง (r = .469)

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the level of digital technology leadership among school administration. (2) to study the level of success of academic administration. (3) To study the relationship between digital technology leadership and the success of academic administration under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1. A total of 341 people the sample size was determined using Krejcie and Morgan's ready – made Table, and stratified random sampling. The data collection tools included two sets of 5 – level rating scale questionnaires. The first set assessed the level of digital technology leadership among school administration demonstrating the discriminative power ranging from .638 to .902 and the reliability of .97. The second set level of success of academic administration demonstrating the discriminative power ranging from .592 to .834 and the reliability of .95. The statistics used were percent, mean, standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follows:

1. Digital technology leadership was overall at a high level. The highest mean score was use of technology in teaching and learning and ability to use technology in management followed by technological vision, creating a culture and atmosphere for using technology and the lowest mean score was promoting and supporting the development of technology.

2. The success of academic administrators was overall at a high level. The highest mean score was students have a positive attitude followed by ability to change learning management, the academic achievement of students increased according to the specified criteria and the lowest mean score was Teachers' work satisfaction.

3. The results of the study of the relationship between digital technology leadership with the success of academic administration Under of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1 it was found that all components were a statistically significant positive correlation at the .01 level with a correlation between 0.329 – 0.722. When compared the correlation coefficient in each aspect, the highest correlation with digital technology leadership was Promoting and supporting the development of technology (X_5) which correlated with the success of academic administrators (Y) in moderate level (r = 0.614), following by was ability to use technology in management (X_4) which correlated with the success of academic administrators (Y) in moderate level (r = .581) and

the lowest correlation component was by technological vision (X_1) which correlated with the success of academic administrators (Y) in moderate level (r = .469).

Keywords: Digital Technology Leadership, The Success of Academic Administration

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 – 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารงานและผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสม คุ้มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารจะต้องแสดงศักยภาพด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเองก็ต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562, หน้า 1)

ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ กุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวการณ์เรียนรู้ด้านดิจิทัลจึงต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ เพราะต้องใช้ทั้งการสื่อสารในองค์กรและเครือข่ายที่มีอยู่ทั่วโลก ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดนและต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ภาวะผู้นำยุคนี้จึงต้องเป็นผู้นำที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำมืออาชีพทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานและปฏิบัติการ อีกทั้งมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะมาขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 89) ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้บริบทของการจัดการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นวิถีใหม่ของโลกปัจจุบันที่มีนวัตกรรมเกิดขึ้นมากมายที่เป็นโลกดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ ผู้นำที่ดี จะต้องมีภาวะผู้นำ ที่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกอุบลราชธานี เขต 1 ได้รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติราชการ พบว่า การบริหารจัดการงานบริหารวิชาการ ยังพบปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากการได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความต้องการ ส่งผลให้การแก้ปัญหายังไม่ครอบคลุม โรงเรียนขนาดเล็กหากมีภารกิจเร่งด่วนจะทำให้การจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนไม่เต็มเวลา โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมาก ทำให้ขาดแคลนครูผู้สอนตรงตามวุฒิการศึกษาและวิชาเอกในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักและที่สำคัญคือ การได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2564, หน้า 21)

งานบริหารวิชาการถือว่าเป็นแก่นของการบริหารสถานศึกษา และถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และถือเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งความสำเร็จของงานบริหารวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของโรงเรียน มักพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวผู้เรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริการงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพหรือผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การบริหารวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการประเมินการเรียนรู้ รวมทั้งต้องเข้าใจบริบทท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่มีความผลิกผัน นอกจากนี้ การบริหารวิชาการที่ดียังเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การจัดสรรปริมาณงานและทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน (สุกัญญา แช่มช้อย, 2565, หน้า 44 – 46) ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการงานบริหารวิชาการให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

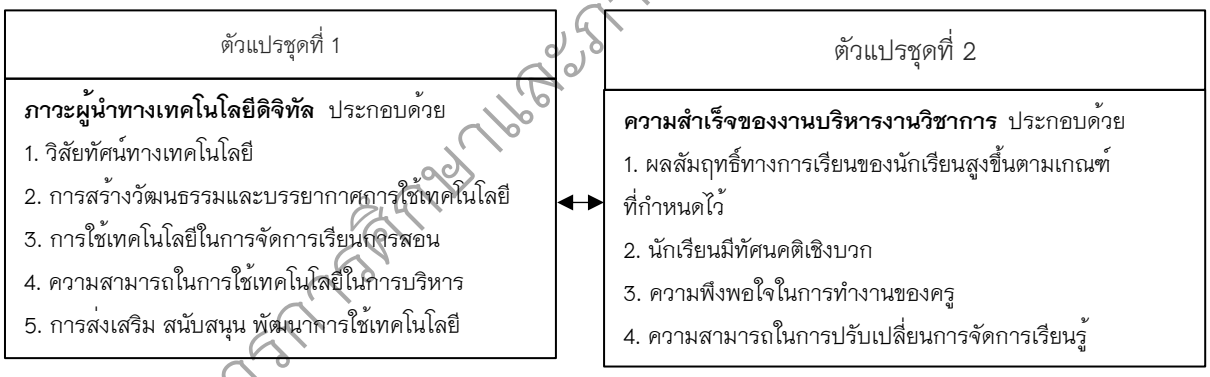
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลและความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ตามทัศนะต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) โดยมีผลการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า มีองค์ประกอบทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 9 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สอดคล้องกันของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 2. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี 3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 5. การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี ผลการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีองค์ประกอบทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สอดคล้องกันของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2. นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก 3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนผู้บริหาร 203 คน และครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ 2,060 คน รวม 2,263 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2567, หน้า 6)

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 341 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43)

2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน โดยจำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน ทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ
ขนาดเล็ก	172	172	1,137	20	131
ขนาดกลาง	59	72	951	8	110
ขนาดใหญ่	6	19	601	3	69
รวม	236	203	2,060	31	310
		2,263		341	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.638 – 0.902 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.592 – 0.834 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือนำส่งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ

2. นำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามบริหารและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารงานวิชาการที่เป็นกลุ่มประชากรในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้เพื่อตอบแบบสอบถาม

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลคำนวณหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.11	.68	มาก	3
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี	4.09	.70	มาก	4
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.17	.66	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.17	.71	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี	4.08	.67	มาก	5
ภาพรวม	**4.13**	**.60**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า จากภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การวิเคราะห์ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ด้านนักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ			
	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.19	.62	มาก	3
2. นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก	4.26	.66	มาก	1
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.17	.61	มาก	4
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการรู้	4.22	.66	มาก	2
ภาพรวม	**4.21**	**.53**	**มาก**	

จากตาราง 3 พบว่า จากภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation coefficient) ดังตาราง 4

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ / ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	2. นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก	3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการรู้	ความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	.534**	.329**	.398**	.305**	.469**
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี	.571**	.367**	.459**	.380**	.533**
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	.625**	.341**	.332**	.402**	.510**
4. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	.715**	.469**	.360**	.389**	.581**
5. ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี	.722**	.415**	.467**	.442**	.614**
ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	.717**	.436**	.457**	.434**	.613**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X) กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (r = .613) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.614) และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) อยู่ในระดับน้อยหรือต่ำ (r = 0.469) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X) กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ (Y) รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับสูง (r = 0.722) และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี กับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการรู้ (r = 0.305)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและด้านความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนการศึกษา Best Practice UBON 1 โดยนำนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สู่กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ 2 คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเอง เร่งรัดการพัฒนาครูให้ออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ทักษะภาษาอังกฤษและทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกลยุทธ์ที่ 3 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล สอดคล้องกับแนวคิดของ จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 280) ที่ได้เสนอแนวคิดผู้บริหารกับแนวคิดใหม่ในการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการการจัดการเรียนการสอน และเป็นเครื่องมือในการสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการสร้างหรือผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการเรียนรู้แนวใหม่ให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563, หน้า 150 – 166) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับที่หนึ่ง คือ การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย สอดคล้องกับ จิตติพร จิตตรี (2557, หน้า 35 – 44) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วันวิสา พรหมสุวรรณ์ (2561, หน้า 92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านนักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญาความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม เจตคติ และค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับผลกระทบในช่วงการระบาดของโรค COVID –19

จึงก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการของสถานศึกษามีแบบแผนพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 3 – 4) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการ คือ การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวผู้เรียน ดังนั้น คุณภาพจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การบริหารวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ พรมกอง (2558, หน้า 4 – 5) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากสูงสุด รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการและภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยหรือต่ำ คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพจนเกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์กำหนดทิศทางขององค์กร จึงสามารถนำความรู้ ทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่พลิกผันอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Rogers (2003, p. 135) ได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการกับการพัฒนาหลักสูตรและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครู ดังที่ Anderson and Dex (2005, pp. 49 – 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับแนวคิด สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 129) ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษา และมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีแล้วนั้นจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียนของครู โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูมีความรู้ที่จำเป็น ทั้งความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหารายวิชา และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างดีแล้ว ครูก็จะสามารถบูรณาการความรู้ทั้ง 3 ส่วนนี้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ สุภวัช เชาวน์เกษม (2563, หน้า 96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ

ยุคดิจิทัลในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาดีขึ้น และสอดคล้องกับ กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 198) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประยุกต์กับการทำงานในทุกด้านมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ ทำให้ครูและบุคลากร เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นส่วนที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศการทำงานและสัมพันธภาพที่ดีให้การยอมรับซึ่งกันและกัน สงเสริมและสนับสนุนสวัสดิการที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

1.3 ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่จะสามารถส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสอดคล้องกับความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จของงานบริหารวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารเพื่อการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนของครู

เอกสารอ้างอิง

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

จิตติพร จิตตรี. (2557). ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11*(55), 35 – 44.

จิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล.* พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ทิพวรรณ พรมกอง. (2558). *ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 7*(2), 150 – 166.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.* อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.

สุภวัช เชาวน์เกษม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Educational Management and Innovation Journal, 3*(3), 85 – 99.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *(ออนไลน์)* (อ้างเมื่อ 2 กันยายน 2564). จาก https://www.trueplookpanya.com

Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School Technology Leadership: An Empirical Investigation of Prevalence and Effect. *Educational Administration Quarterly Journal,* 40, 49 – 82.

Roger, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations. 5th ed.* New York: A Division of Macmillan Publishing.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

The Relationship Between 21st Century Leadership of Executives and Innovative Organizations Under The Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

วุฒิพันธุ์ งานดี[1] รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2]
Wutthipan Ngandee[1] Assoc. Prof. Dr.Wisut Wichitputchraporn[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 2) ศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.852 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การเป็นองค์กรนวัตกรรม

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]Lecturer Master of Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: วุฒิพันธุ์ งานดี. ng.wutthipan@gmail.com
รับเมื่อ 15 มกราคม 2569 แก้ไข 22 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

ABSTRACT

This purposes of this research were to 1) To study the leadership of educational administrators in the 21st century under the secondary educational service area office Trang Krabi. 2) To study becoming an innovative organization under the secondary Educational Service Area Office Trang Krabi. 3) To study the relationship between the application of 21st century leadership and becoming an innovative organization under the secondary educational service area office Trang Krabi. The sample group consists of teachers performing teaching duties in educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi in the academic year 2024. The sample size was determined using Cohen's sample size table at a statistical significance level of .05, resulting in a sample group of 333 individuals. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.991. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research result

1. The overall average value of the executives' 21st century leadership is at a high level, with the having a vision the highest average value at a high level, followed by the teamwork aspect at a high level, and the creativity and innovation aspect at a high level with the lowest average value.

2. The overall average value of the executives' innovative organizations is at a high level, with the communication the highest average value at a high level, followed by the corporate culture aspect at a high level, and the creativity and creative atmosphere aspect at a high level with the lowest average value.

3. The relationship between the executives' 21st century leadership of executives and innovative organizations under the secondary educational service area office Trang Krabi is highly related, with a correlation coefficient of .852, which is significant at the 0.01 level.

Keywords: 21st Century Leadership, Innovative Organizations

ภูมิหลัง

ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่มีความซับซ้อนมาช้านาน โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของ COVID –19 และผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น สงครามและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลก ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ และยิ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการปรับตัวและการวางแผนพัฒนาที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยเฉพาะการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานและเศรษฐกิจดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมประชากรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21

เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนดังกล่าวเน้นการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาทักษะมนุษย์สำหรับโลกยุคใหม่ การส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและสังคมที่แข็งแกร่ง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 20)

ในภาคการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพครูสู่คุณภาพเด็กให้ความสำคัญของเทคโนโลยีในการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะของนักเรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพคนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (ปนัดดา อภิชาสิริกุล, 2567, หน้า 51)

นอกจากนี้ การเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรนวัตกรรม” ถือเป็นแนวทางสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต องค์กรนวัตกรรมไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์และการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะในทุกมิติ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553, อ้างถึงใน วิภาวี ขวัญช่วย, 2567 หน้า 54) การพัฒนาองค์กรในลักษณะนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนสร้างความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับองค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางที่ชัดเจน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว การสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกได้ การบูรณาการแนวคิดองค์กรนวัตกรรมเข้ากับระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ยังช่วยสร้างคนรุ่นใหม่ที่พร้อมรับมือกับความท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม พร้อมทั้งสร้างระบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคงและยั่งยืน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของโลกยุคใหม่

ดังที่งานวิจัยของ ธันยากร ศรีสุข ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการกำหนดขอบเขตและภาระงาน ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนานวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนความเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากร โครงสร้างและกระบวนการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม (ธันยากร ศรีสุข, 2565, หน้า 12)

งานวิจัยของอรคณึง อินทรกุล ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้นแบบในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลต้องรู้เท่าทันสังคมโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจะต้องพร้อมที่จะสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาหรือองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการศึกษา มุ่งเน้นการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและ

การจัดการเรียนการสอน จนสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของความเปลี่ยนแปลงและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างสมบูรณ์ (อรคณึง อินทรกุล, 2567, หน้า 968) จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อเป็นข้อมูลเตรียมพร้อมกับสภาวการณ์ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาทักษะในการบริหารของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ช่วยให้การบริหารงานมีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์กันในระดับใด

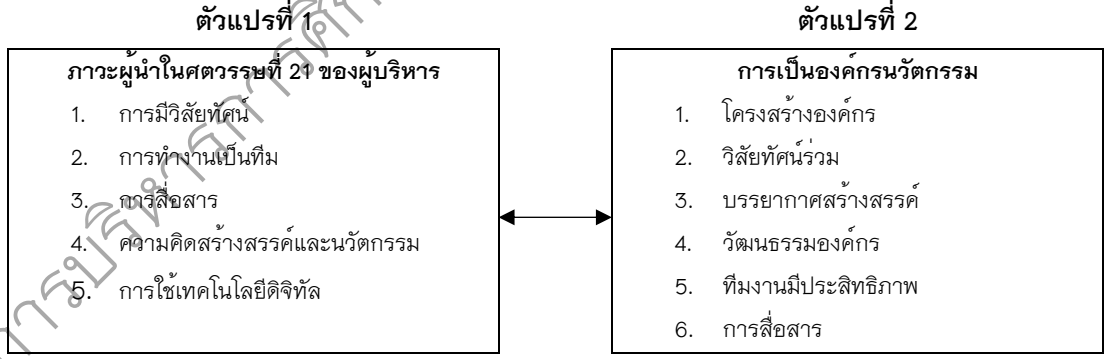
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,277 คน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คิดตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นชั้นในการแบ่ง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดสถานศึกษา และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาด เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.674 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.980

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) บรรยากาศสร้างสรรค์ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ทีมงานมีประสิทธิภาพ 6) การสื่อสาร ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.769 – 0.951 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิ้งค์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 333 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.17) มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี (ร้อยละ 39.94) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.36) วิทยฐานะชำนาญการ (ร้อยละ 40.24) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.05)

2. ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร และด้านบรรยากาศสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบที่มีของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมากที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายคู่ พบว่า การทำงานเป็นทีมกับโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์สูงที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมา ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนการมีวิสัยทัศน์กับทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีลักษณะเช่นนี้ เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้นำองค์กรหรือบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จหรือวิวัฒนาการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว วิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญในการช่วยวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาวรณัฐ ซองดี (2563, หน้า 69) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 การวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายชัดเจน สร้างได้ เป็นจริง ตรงกับบริบทของชุมชน ในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีความคิดกว้างไกล พัฒนาครู พัฒนาเด็ก พัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง พรพิมล อินแมน (2564, หน้า 88) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านการวางแผนและการกำหนดทิศทางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลาและงบประมาณได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถวางเป้าหมายโดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อระบุจุดอ่อนและจุดแข็งของวิธีการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือในทุกมิติ สถานศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้เกิดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ นอกจากนี้ สถานศึกษายังสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสารของครู พร้อมทั้งมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้งานอย่างเหมาะสม รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรวัฒน์ ชุติวงศ์ (2554, หน้า 51) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย โดยผลจากการศึกษา ได้นำเสนอความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้างเป็นการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันอย่างมีเหตุผลได้เต็มที่แม้ตำแหน่งงานต่างกัน บุคลากรทุกคนเปิดใจยอมรับข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ประหยัดเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารควรใช้วิธีการสอนมากกว่าการสั่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตัวเองและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น อีกทั้ง เอื้อมพร ศิริรัตน์ (2566, หน้า 188) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา ได้กล่าวถึง

ความเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดกัน และสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.852 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, หน้า 75) ที่ได้เขียนไว้ในหนังสือการจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม ว่าองค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนายกระดับความสามารถนั้นให้สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต โดยมีโมเดลการจัดการนวัตกรรมในระดับองค์กร แบ่งกรอบการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมขององค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน

ระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญใน 2 มิติ ได้แก่ มิติของการกำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรม และมิติของการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของวัตถุประสงค์ขององค์กร ยุทธศาสตร์นวัตกรรมขององค์กรจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การประกาศค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม ให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับทราบและการจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลว่ายุทธศาสตร์นวัตกรรมที่กำหนดไว้นั้น ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ มิติของกระบวนการที่จะนำมาใช้ และมิติของผลลัพธ์จากนวัตกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น กระบวนการที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรหรือธุรกิจกลายเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย กระบวนการที่จะใช้สร้างสรรค์นวัตกรรม กระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทาน และกระบวนการจัดการเครือข่ายพันธมิตรนวัตกรรม ส่วนผลลัพธ์จากนวัตกรรม ได้แก่ ความสำเร็จและการยอมรับของนวัตกรรมที่นำเสนอต่อสังคม ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหรือสังคม และทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ระดับสนับสนุน องค์กรนวัตกรรมจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงสุด ในมิติด้านบุคลากร เช่น การสรรหาผู้นำ ผู้สนับสนุน และโครงสร้างที่เป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรที่จะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ในมิติด้านวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม เช่น การมุ่งสู่ค่านิยมของการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงต้องได้รับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ที่จำเป็น และมีการพัฒนาองค์ความรู้ ระบบการแบ่งปันความรู้ ที่จะนำไปสู่กลไกการเรียนรู้ขององค์กร และการสนับสนุนในด้านทรัพยากรที่จำเป็นในการผลักดันในการเกิดนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากผลของนวัตกรรม อีกทั้งจากการศึกษาบทความของจิราภรณ์ ชนัญชนะ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม จิราภรณ์ ชนัญชนะ (2567, หน้า 160) พบว่า องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร นโยบาย งบประมาณ ทักษะบุคลากร เทคโนโลยี และนวัตกรรม นอกจากนี้ องค์กรภาครัฐควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และดำเนินการตามแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ออกแบบการบริหารสถานศึกษา คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีวิธีการกระตุ้นครูให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมไปพัฒนาโดยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากที่มีอยู่เดิม และมีการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้อิสระครูได้ตัดสินใจ ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ จัดสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่ มีคุณค่า และท้าทายให้ครูได้มีส่วนรวมแสดงออกอย่างกว้างขวาง มีบรรยากาศการทำงานที่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรรม

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีกลยุทธ์และเป้าหมายที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และแก้ไขปัญหา รวมถึงใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ออกแบบการบริหารที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน กระตุ้นครูให้พัฒนานวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างระบบสารสนเทศเพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารงาน และส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ด้วยพฤติกรรมเหล่านี้ สถานศึกษาจะมีศักยภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพิ่มมูลค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรศึกษาแนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2.3 จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน เช่น ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปัจจัยการนิเทศการศึกษา เป็นต้น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ ชนัญชนะ. (2567). การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6*(1), 148 – 162.

ณิชาวรณัฐ ซองดี. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธันยากร ศรีสุข. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2*(2), 1 – 14.

นรวัฒน์ ชุติวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 34*(130), 47 – 58.

ปนัดดา อภิชาสิริกุล. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนรูSเชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University, 6*(4), 47 – 65. สืบค้นจาก https://so01.tcithaijo.org/index.php/ejes/article/view/272429

พรพิมล อินแมน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิภาวี ขวัญช่วย. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรม. *วารสารอิสลามแห่งประเทศไทย, 1*(1), 51 – 60.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อรคณึง อินทรกุล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(2), 955 – 969.

เอื้อมพร ศิริรัตน์. (2566). อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี. *สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 10*(1), 182 – 191.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

The School Administrators' Role for Student Affairs Administration in Schools as Teachers' Opinions Under The Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

สรณัฐ ทนงศักดิ์วิเศษ[1] ดร.มิตภาณี พุ่มกล่อม[2]
Soranat Tanongsakviset[1] Dr.Mitparnee Pumklom[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียน และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 315 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียน และด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

คำสำคัญ: การบริหารกิจการนักเรียน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
[1]*Master of Education Program in Educational Management Kanchanaburi Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
[2] *Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Kanchanaburi Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สรณัฐ ทนงศักดิ์วิเศษ, krusoranat2535@gmail.com
รับเมื่อ 17 มกราคม 2569 แก้ไข 26 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 2 มีนาคม 2569

ABSTRACT

This research aimed to study and compare the school administrators' role for student affairs administration in schools as teachers' opinions under the Secondary Educational Area Office in Suphanburi classified by working experience and school size. The samples consisted 315 teachers in school under the Secondary Educational Service Office Suphanburi obtained by stratified random sampling according to school size. The research tool was a five – level rating scale questionnaire with content validity between 0.67 – 1.00 and a reliability of 0.80. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, one – way analysis of variance and test the pairwise mean difference by Scheffe's method. The level of statistical significance level was set at the 0.05

The findings were as follows:

1. The school administrators' role for student affairs administration in schools as teachers' opinions under the Secondary Educational Area Office in Suphanburi, overall and in each individual aspect were at a high level, ranking in mean from high to low as the morality, operation of the student support system, promotion of democracy in schools, discipline morality and ethics promotion in students, student affairs performance evaluation, and student affairs planning.

2. The comparison of the school administrators' role for student affairs administration in schools as teachers' opinions under the Secondary Educational Area Office in Suphanburi, classified by working experience overall, and in each aspect, there is no difference. For comparison by school size, there was statistically significant difference. The result also showed that teachers' opinions in large schools had higher rate of opinions than the medium – sized schools.

Keywords: School Administrators' Role, Student Affairs Administration

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 กำหนดไว้ว่า "รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคที่หนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้สมกับวัย ทั้งนี้ตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญ ได้ตามความสามารถความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนักที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542, หน้า 3)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต นอกจากนี้ หมุดหมายที่ 12 ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมายการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566, หน้า 121)

เยาวชนในยุคปัจจุบันจำนวนมาก ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาและสภาพแวดล้อมที่เสื่อมถอยในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเยาวชนในอดีต ถึงแม้ว่าผู้ปกครอง ครู อาจารย์และคนทำงานด้านเยาวชนจะใช้ความรักและความปรารถนาดีมากเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจปกป้องและคุ้มครองเยาวชนให้ปลอดภัย หรือมีพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังได้จากการประมวลสถิติข้อมูลสถานการณ์ปัญหาเยาวชนของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่าเยาวชนทั้งที่เป็นนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอื่น ๆ ส่วนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตนเองและสังคม ผิดแปลกไปจากค่านิยม จารีตขนบธรรมเนียมเดิม ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในสังคมไทยตามมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36, 2561, หน้า 3)

กิจการนักเรียนถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย ทิศทางและยุทธศาสตร์ของงานกิจการนักเรียน ดังนั้นงานกิจการนักเรียนจึงต้องให้ความสำคัญและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่นักเรียน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการงานกิจการนักเรียน โดยคำนึงถึงสิ่งที่นักเรียนจะได้รับทั้งในด้านความรู้ทางด้านวิชาการควบคู่การปลูกฝังทางด้านจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียนตามขอบข่ายงานกิจการนักเรียน จากกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่ 16 ที่อยู่ในการบริหารงาน ด้านการบริหารงาน

ทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550, หน้า 3) ซึ่งเป็นภาระงานหนึ่ง ที่สำคัญของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ของนักเรียน ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรพัฒนานักเรียนให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม จิตใจช่วยให้เป็นคนที่สมบูรณ์สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนานักเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งหวังให้นักเรียนมีพัฒนาการแบบองค์รวม กล่าวคือ ให้เป็นคนดีคนเก่ง คนมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนานักเรียนโดยผ่านกระบวนการวางแผน และการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัย ภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีจิตสาธารณะ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ปรับตัว มีเหตุผล และ มีภูมิคุ้มกันสามารถเลือกดำเนินชีวิตอย่างมีภูมิรู้และภูมิธรรม

สภาพการณ์นักเรียนโดยส่วนใหญ่ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีความแตกต่างของความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยมหรือทัศนคติระหว่างคนรุ่นหนึ่งกับอีกรุ่นหนึ่ง มีความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารไม่ตรงกัน มีผู้ปกครองขาดความรู้เท่าทันพฤติกรรมนักเรียน และขาดความเท่าทันต่อปัญหาในปัจจุบัน มีปัญหายาเสพติด อาทิ เช่น บุหรี่ บุหรี่ไฟฟ้า กัญชา ยาเสพติดชนิดอื่น ๆ มีปัญหาตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร มีนักเรียนเกิดความเครียด มีปัญหาทางอารมณ์ ซึมเศร้า วิตกกังวล มีด้อยโอกาส ถูกละทิ้ง หรือถูกทำร้าย ขาดคนดูแลสั่งสอน มีปัญหาทางบ้าน พ่อแม่ทะเลาะกันบ่อยครั้ง หรือเข้ากับคนในบ้านไม่ได้ มีขาดทักษะการเข้าสังคม มีการหนีออกจากบ้านหรือไม่อยากอยู่บ้าน มีปัญหาการเลียนแบบพฤติกรรม มีพฤติกรรมใช้ความรุนแรง มีปัญหาติดการพนัน ซึ่งเป็นผลมากจากการที่ประชาชนของจังหวัดสุพรรณบุรีมีหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของแต่ละครัวเรือนเป็นอย่างมาก จากปัญหาหนี้สินที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยของครัวเรือนลดลง ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ผลที่ตามมาคือ ความเครียด ปัญหาครอบครัว เกิดอาชญากรรม การฆ่าตัวตาย (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุพรรณบุรี, 2565, หน้า 23)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อนำผลที่ได้มาการแก้ปัญหานักเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่ดีและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

คำถามการวิจัย

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร

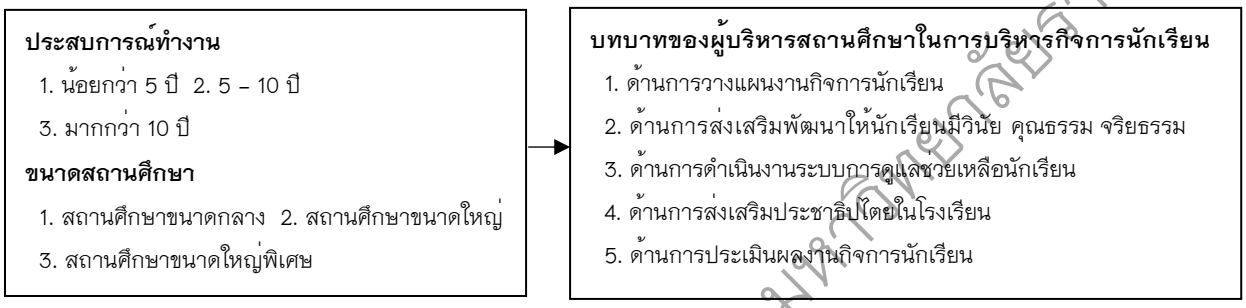
2. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1,740 คน จากสถานศึกษา 31 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 315 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 19 ข้อ และ 0.67 จำนวน 11 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการ

และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา เพื่อแจกให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7 – 15 วัน ทางออนไลน์ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน 1.1 ร้อยละ 1.2 ค่าเฉลี่ย 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง 2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียนและด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบการรับฟังเสียงนักเรียนในจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาข้อร้องเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานในวงรอบต่อไป

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดีและ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำและต่อเนื่อง

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเสริมทักษะชีวิตและคุ้มครองนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามความสนใจของแต่ละบุคคล รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามความสนใจของแต่ละบุคคล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการโดยนักเรียนตามหลักประชาธิปไตย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของคณะกรรมการนักเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีจัดกิจกรรมให้นักเรียนคณะกรรมการนักเรียนได้เรียนรู้และมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันในสังคมตามระบอบประชาธิปไตย บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงผลการติดตามประเมินผล รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลการจัดกิจกรรมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันมีอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่าด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็น

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในกิจการนักเรียนเห็นถึงความสำคัญของกิจการนักเรียนเนื่องจากกิจการนักเรียนมีส่วนทำให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความประพฤติที่ดีงามมีระเบียบวินัยในตนเอง พร้อมที่เจริญเติบโตเป็นพลเมืองดี เพื่อให้ตรงกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบมีการจัดการแบ่งหน้าที่งานแต่ละงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการวางแผนและการระดมความคิดของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกิจการนักเรียน มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนและบุคลากรให้แสดงความคิดเห็นในการจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับกิจการนักเรียน ส่งเสริมให้เกิดการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ หรือข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานกิจการนักเรียนในวงรอบต่อไป ดังที่โรงเรียนพัทลุง (2564, หน้า 7) ได้กำหนดบทบาทการบริหารงานกิจการนักเรียน ไว้ดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนงานงบประมาณของโรงเรียน 2) วางแผน กำหนดนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียนและกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน 3) จัดระบบงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียนเพื่อปฏิบัติงานได้คล่องตัว ถูกต้องตามขั้นตอน 4) ตรวจสอบ ดูแลและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน 5) ติดต่อ ร่วมประสานงานในการหาเครือข่ายของการระดมทุนและทรัพยากร 6) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน พรรณนางาน ปฏิทินการปฏิบัติงาน และแผนภูมิการบริหารงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน 7) ปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการบริหารกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน 8) ประชุม นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน 9) พิจารณาโทษหรือการกระทำผิดวินัยของนักเรียน 10) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกิจการนักเรียนเพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา 11) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายสั่งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ผกา โพธิจันทร์ นิพนธ์ วรรณเวช และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2564, หน้า 79 – 92) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบการรับฟังเสียงนักเรียนในจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนส่งผลให้ทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่สร้างขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ดังที่ อรรถชัย กาหลง (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การวางแผนงานกิจการนักเรียน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนและการทำแผนงานกิจการนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชย เอื้อนอมจิตตกุล และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษดิ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม นักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี ดังที่

คมสันติ์ สิงห์รักษ์ (2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยของโรงเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สโมรินทร์ และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2563, หน้า 291 – 293) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเสริมทักษะชีวิตและคุ้มครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามความสนใจของแต่ละบุคคล ดังที่ เกียรติศักดิ์ ศรีทอง (2557, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อทำการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน ที่ชัดเจนพร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐานคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยการประสานความร่วมมือ กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพัชร เกตุรัตน์ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2562, หน้า 996 – 1004) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการโดยนักเรียนตามหลักประชาธิปไตย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ดังที่ ณฐพัฒน์ ถุงพลอย (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือและเอกสารเผยแพร่หลักการของประชาธิปไตย ในโรงเรียนและมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีบรรยากาศของประชาธิปไตยในโรงเรียน จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียน ส่งเสริมให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของคณะกรรมการนักเรียนให้อยู่ในขอบข่ายที่เหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และความเป็นไทยเพื่อแสดงออกในด้านประชาธิปไตยมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สโมรินทร์ และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2563, หน้า 291 – 293) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงผลการติดตามประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ดังที่ สวภพ เทพกสิกุล (2559, หน้า 79) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน หมายถึง การประเมินผลในการบริหารงานกิจการนักเรียนมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาและพฤติกรรมของนักเรียนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน จำเป็นต้องคำนึงถึงข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลจากการดำเนินตามกิจกรรม

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในขอบข่ายกิจการนักเรียน โดยความมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน โดยนำข้อมูลดังกล่าววิเคราะห์ถึงจุดบกพร่องเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาต่อไปและแจ้งให้ทุกฝ่ายรับรู้ถึงผลการติดตามประเมินผลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทองแดง แสวงบุญ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2564, หน้า 179 – 188) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันได้มีมุมมองที่ดีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาของตน เพราะ สถานศึกษาทุกแห่งมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 32 – 42) อย่าจริงจังและสม่ำเสมอเพื่อช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ที่มีส่วนทำให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความประพฤติที่ดีงามมีระเบียบวินัยในตนเอง พร้อมที่เจริญเติบโตเป็นพลเมืองดี เพื่อให้ตรงกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันมีจำนวนบุคคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนแตกต่างกัน มีปัญหาของนักเรียนแตกต่างกันและผู้ปกครองมีความคาดหวังต่องานกิจการนักเรียนแตกต่างกัน จึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อลิสษา นพรัมย์ และพจน์ เจริญสันเทียะ (2567, หน้า 241 – 253) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้มีระบบการรับฟังเสียงนักเรียนในจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน มีการจัดทำแผนงานเชิงกลยุทธ์ของงานกิจการนักเรียน มีการแก้ปัญหาข้อร้องเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงระเบียบและแนวปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานในวงรอบต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมงานด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม

พัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดีและมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำและต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมงานด้านการประเมินผลงานกิจการนักเรียน โดยควรจัดให้มีการวางแผนประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลการจัดกิจกรรม มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน มีการวิเคราะห์ผลการประเมินผลงานกิจการนักเรียน มีการนำผลการวิเคราะห์ไปจัดทำรายงานผลการดำเนินการเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักเรียนและมีการแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงผลการติดตามประเมินผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ ศรีทอง. (2557). *การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย เครือข่ายสมุย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1.* ภาคนิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

คมสันติ์ สิงห์รักษ์. (2560). *การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เฉลิมพล สโมรินทร์ และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2563). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6*(5), 291 – 293.

ณฐพัฒน์ ถุงพลอย. (2563). *การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ภาคนิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

ทองแดง แสวงบุญ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2564). การบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5*(1), 179 – 188.

พิมพ์ผกา โพธิจันทร์ นิพนธ์ วรรณเวช และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2564). การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(11), 79 – 92.

โรงเรียนพัทลุง. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน 2564.* พัทลุง: โรงเรียนพัทลุง.

วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล. (2557). *การบริหารกจิการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษด์.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สวภพ เทพกสิกุล. (2559). *แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพัชร เกตุรัตน์ และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2562). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(2), 996 – 1004.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (2561). *คู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* เชียงราย: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

_____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

_____. (2550). *กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุพรรณบุรี. (2565). รายงานสถานการณ์ทางสังคม พ.ศ. 2565. สุพรรณบุรี: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุพรรณบุรี.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13.* กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.

อรรถชัย กาหลง. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ในจังหวัด*เพชรบุรี. เพชรบุรี: ผู้แต่ง.

อลิสษา นพรัมย์ และพจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10*(3), 241 – 253.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297 – 334.

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

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

The Relationship between Academic Leadership of Administrators and Digital Organization of Schools under the Bangkok Metropolitan Administration

อรอุสา อาระพงษ์[1] รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2]
Onusa Arapong[1] Assoc. Prof. Dr. Wisut Wichitputchraporn[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยความสัมพันธ์มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) ศึกษาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และแบบสอบถามการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.657) ตามความคิดเห็นของครู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์กรดิจิทัล

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อรอุสา อาระพงษ์, onusa.yink@gmail.com
รับเมื่อ 16 มกราคม 2568 แก้ไข 5 มีนาคม 2568 ตอบรับ 19 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the academic leadership of administrators; 2) digital organization of schools; and 3) determine the relationship between academic leadership of administrators and digital organization of schools under the Bangkok metropolitan administration. The population comprised 370 teachers teaching in the academic year 2024 under the Bangkok metropolitan administration. The sample size was determined according to Cohen's ready – made table at a statistical significance level of 0.05. The researcher used a proportional stratified sampling method, using school sizes as strata: small, medium, and large, and simple random sampling by drawing lots without putting back the sample to obtain the number of samples specified. The research instrument was a 45 – item set of 5 – point rating scale questionnaire. Consisted of the questionnaire on academic leadership of administrators and the questionnaire on the digital transformation of schools under the Bangkok Metropolitan Administration, with a reliability value of 0.962. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The results of the research were as follows:

1. The academic leadership of administrators were overall at a high level.

2. The digital organization of schools under the Bangkok metropolitan administration were overall at a high level.

3. The relationship between academic leadership of administrators and digital organization of schools under the Bangkok metropolitan administration was moderately related with a correlation coefficient of .657, which was positively collected at the high level with the significance level of .01.

Keywords: Academic Leadership, Digital Organization

ภูมิหลัง

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพลโลกหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การปฏิวัติดิจิทัลสู่การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรโลกเข้าสู่สังคมสูงวัย ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ความต้องการกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า ง) การเตรียมความพร้อมผู้เรียนในด้านการศึกษาสู่วิถีการทำงานและการใช้ชีวิตในอนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะระบบการศึกษาคือสิ่งที่เชื่อมโยงความสามารถของคนกับการพัฒนาประเทศ ประเทศที่มีระบบการศึกษาที่ดีย่อมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาประเทศได้ดีเช่นกัน (จารุวรรณ แถวพันธ์, 2565, หน้า 113) ดังนั้นระบบการศึกษาและคุณภาพของประชากรจึงมีความสัมพันธ์กันและเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การพัฒนา

การจัดการศึกษาในประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อใช้เป็นกรอบ ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามหลักธรรมาภิบาล (ยุทธศาสตร์ชาติ 2561 – 2580, 2561, คำนำ) ซึ่งการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ โดยมีหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570), 2566, หน้า 23) ที่เชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21” (แผนการศึกษาแห่งชาติ, พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า ฉ) ซึ่งชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญและมีความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด

จากผลการประเมินนักเรียนในโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Program for International Student Assessment) หรือ PISA ในปี 2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยทั้งสามด้านลดลง เมื่อเทียบกับ PISA ปี 2018 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566, หน้า 2) ซึ่งสะท้อนคุณภาพการศึกษาของประเทศที่ลดลง จากสภาวการณ์ดังกล่าวสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญจึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ขึ้น เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนในสังกัดให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างฉากทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต มีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายงานวิชาการ และทักษะในการบริหารงานเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายหลังการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด –19 กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital disruption) ได้หลอมรวมเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับชีวิตประจำวันมากขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามพันธกิจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลให้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น รวมถึงในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนจึงมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนรูปแบบสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลมากขึ้น (ศศิธร บุตรเมือง, 2567, หน้า 176) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เริ่มดำเนินการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (digital transformation) โดยบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ส่งเสริมสมมรถนะผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสำหรับการเปิดรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลตามความเหมาะสมของบริบทองค์กรแต่ละแห่ง เพื่อให้การปรับเปลี่ยนยกระดับความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น (จันทร์จิรา เหลาราช, 2564, หน้า 91, ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ, 2567, หน้า 252)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสอบถามความคิดเห็นจากครูเพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับ ปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีคุณภาพภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครและสังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

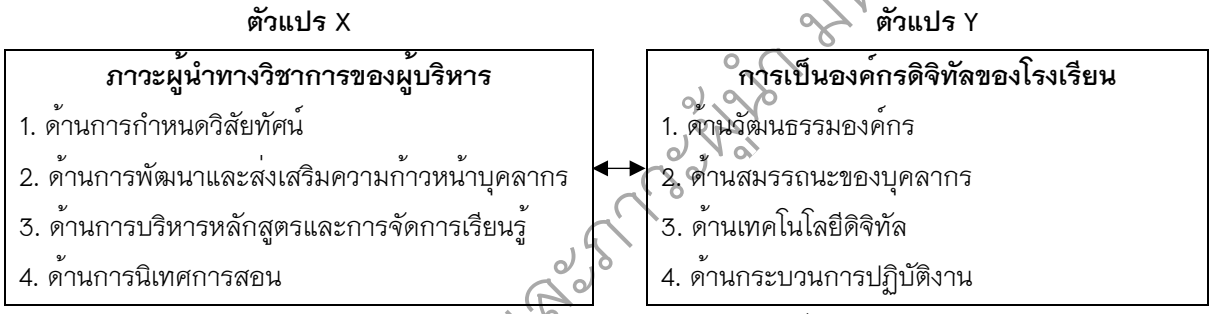
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566); กิตติภพ ภวณัฐกุลธร (2566); ศิริพรรณ คงพานิช (2565); ภคพร เลิกนอก (2565) และทัศนีย์ มณีวรรณ (2564) และแนวคิดเรื่องการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน จันทร์จิรา เหลาราช (2564); วชิระ บุญสาร (2564); ณัฐวุฒิ มนัสตรง (2566); จารุณี กุหลาบอ่ำ (2567); และนลกช เกตุพลสังข์ (2567) ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 12,654 คน จาก 437 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 370 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของโคเฮน (Cohen et.al, 2018, p. 206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนด

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับของลิเคร์ท (Likert Scale) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.264 – 0.798

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคร์ท (Likert Scale) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.425 – 0.788

แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.5 ซึ่งทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสังประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.962

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานกับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และลิงก์ (link) แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบ 370 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ คุณภาพความตรงของแบบสอบถาม การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	$(\overline{X})$ (N = 370)	S.D. (N = 370)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.47	.65	มาก
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร	4.54	.62	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.48	.64	มาก
4. ด้านการนิเทศการสอน	4.47	.61	มาก
รวม	**4.49**	**.587**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับพบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.54) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.48) ด้านการนิเทศการสอน ($\overline{X}$ = 4.47) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.47)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	$(\overline{X})$ (N = 370)	S.D. (N = 370)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	4.47	.61	มาก
2. ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร	4.37	.55	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.23	.67	มาก
4. ด้านกระบวนการ	4.23	.67	มาก
รวม	**4.32**	**.54**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.37) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.23) และด้านกระบวนการ ($\overline{X}$ = 4.23)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน				
	ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	ด้านยุทธศาสตร์ทางดิจิทัลของโรงเรียน	ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ด้านบุคลากร	$Y_{(tot)}$
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	.701**	.415**	.518**	.523**	**.784****
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	.659**	.427**	.502**	.511**	**.812****
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร	.685**	.423**	.517**	.513**	**.934****
ด้านการนิเทศการสอน	.604**	.451**	.531**	.511**	**.921****
$X_{(tot)}$	**.937****	**.948****	**.943****	**.910****	**.657****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .657**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนโดยรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดและมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง (r = .934**) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการสอน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .921**) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .812**) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = .784**)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร ด้านการนิเทศการสอน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีกระบวนทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการนิเทศการสอนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพครูเพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนสูงสุดโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู และเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู สอดคล้องกับปิยะณัฐ นันทการณ์ (2567, หน้า 888 – 889) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในสหวิทยาเขตบุญวาทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้ครูเกิดความรักและสามัคคี รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสอดคล้องกับการพัฒนาครูตามแนวทางในการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และผู้บริหารยังจัดปัจจัยสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน โดยออกแบบให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ครูทุกคนมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ บุญสาร (2564, หน้า 61) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร อาจเนื่องมาจาก เทคโนโลยีดิจิทัลได้หลอมรวมเข้ากับการใช้ชีวิตประจำวันของคนมากขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อการจัดการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเป็นองค์กรดิจิทัลได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร และด้านการนิเทศการสอน ล้วนเป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล การเตรียมความพร้อมผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 นั้นมีความจำเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งงานวิชาการนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนในการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องมองเห็นภาพในอนาคตเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับไชยพร มะลิลา (2567, หน้า 1064 – 1066) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลให้สำเร็จได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่สิ่งสำคัญที่ต้องมีควบคู่ไปคือ พฤติกรรมของคนในองค์กรที่จะสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร ได้คือ การวางรากฐานแนวทางการบริหารจัดการให้เข้มแข็ง เพื่อให้ทุกภาคส่วนภายในองค์กรพร้อมรับและขับเคลื่อน

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแบบเกื้อหนุนกัน เป็นพลังผลักดันเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้องค์กรพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ด้านที่ยังต้องพัฒนา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรสื่อสารสร้างความเข้าใจกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนร่วมกัน และมีการประเมินความก้าวหน้าของการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจสู่การปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อติดตามและรับทราบถึงปัญหาในการหาแนวทางช่วยเหลือตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและบุคคลภายนอกรับทราบถึงความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการรับรู้และการตระหนักรู้เป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่ยังต้องพัฒนาคือด้านกระบวนการ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเพราะหัวใจของกระบวนการคือบุคลากรในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้สำเร็จการเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งสำคัญที่องค์กรควรมีควบคู่ไปด้วยคือพฤติกรรมของคนในองค์กร การวางรากฐานกระบวนการบริหารให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ทุกภาคส่วนในองค์กรเกิดการยอมรับและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรแบบเกื้อหนุนกันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการเป็นองค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืน

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรและการนิเทศการสอนเพื่อเปลี่ยนผ่านโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการนิเทศการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยและแนวทางการนิเทศแบบออนไลน์ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน พบว่า ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรศึกษาพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยด้านสมรรถนะครู เป็นต้น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กิตติภพ ภวณัฐกุลธร. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 10*(2), 47 – 58.

จารุณี กุหลาบอ่ำ, โสภนา สุดสมบูรณ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(6), 169 – 179.

จารุวรรณ แถวพันธ์, เตือนใจ มูลยะ, ธีรังกูร วรบำรุงกูล, เริงวิชญ์ นิลโคตร, วัยวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2565). ภาวะผู้นำร่วมยุคดิจิทัลสู่ห้องเรียนแห่งอนาคต. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 18*(2), 111 – 123.

จันทร์จิรา เหลาราช. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารสนเทศศาสตร์.* 39(4), 81 – 94.

ไชยพร มะลิลา, ละมุน รอดขวัญ และพิภพ วชังเงิน. (2567). การบริหารจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(5), 1051 – 1071.

ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2567). กลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4*(4), 240 – 258.

ณัฐวุฒิ มนัสตรง, ภานุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ, กาญจนา บุญส่ง และเสน่ะ กลิ่นงาม. (2566). การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรัปชั่น. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(2), 99 – 108.

ทัศนีย์ มณีวรรณ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 9*(2), 591 – 604.

นลกช เกตุพลสังข์, โสภนา สุดสมบูรณ์ และสุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6*(1), 47 – 59.

ปิยะณัฐ นันทการณ์, สาโรจน์ แก้วอุรุณ, สุดา เนตรสว่าง และธรรมรส โชติกุญชร. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในสหวิทยาเขตบุญวาทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 883 – 894.

ภคพร เลิกนอก และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 9*(2), 77 – 85.

วชิระ บุญสาร. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แววมยุรา เนียมสา, สมาน ประวันโต และศศิรดา แพงไทย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 3. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 4*(1), 334 – 346.

ศศิธร บุตรเมือง, เฉลิมพล มีชัย และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2567). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 7*(1), 174 – 193.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ และจิติมา วรรณศรี. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, *11*(2), 478 – 482.

ศิริพรรณ คงพานิช, ทรงเดช สอนใจ และพนา จินดาศรี. (2565). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 283 – 296.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). *การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022*. https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. (2561 – 2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักการศึกษา. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569)*. กรุงเทพฯ: วันไฟน์เดย์ จำกัด.

_____. (2566). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ, ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา, สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education (8th ed.)*. New York: Routledge.

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

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Curriculum Management of the Mini English Program Curriculum at Anubandanchang School under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3

ฉวีวรรณ ศรีเรือง[1] ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ[2]
Chaweewan Srireung[1] Prof.Wg. Cdr. Dr.Sumit Suwan,Ph.D.[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) การดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 และ 2) วิเคราะห์จุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 จำนวน 95 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 97.89 และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 1 คน 2. รองผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน 3. หัวหน้าโครงการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน 4. ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการสอนภาษาอังกฤษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน 5. ครูผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน ด้านการรับนักเรียน และด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม โรงเรียนอนุบาลด่านช้าง

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

[1]Master of Educattion Program in Educational AdministrationKasetsart University Kamphaeng Saen Campus

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

[2]Lecturer Master of Educattion Program in Educational Administration and Doctor of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ฉวีวรรณ ศรีเรือง, Chaweewan.in2537@gmail.com

รับเมื่อ 9 มกราคม 2569 แก้ไข 2 มีนาคม 2569 ตอบรับ 19 มีนาคม 2569

2. จุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ โรงเรียนมีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษา เก็บค่าบำรุงการศึกษาในอัตราที่เหมาะสมและสอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีแผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร อาคารสถานที่ในการเรียนการสอนมีมาตรฐาน มีบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) examine the implementation of the Mini English Program (MEP) curriculum at Anubandanchang School under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3, and 2) analyze the strength and success of the curriculum management of the MEP program. The 95 teachers of this school served as the survey respondents, wherein 93 responded, accounting for 97.89% of the total respondents. Additionally, interview informants included school administrators, who holds a doctoral degree in Educational Administration with an expertise level of "Expert" and over 30 years of work experience, deputy school administrator, who holds a master's degree in Educational Administration with a proficiency level of "Experienced" and at least 10 years of work experience, the head of the Mini English Program Curriculum, who holds a master's degree in Educational Administration with a proficiency level of "Senior Experienced" and a minimum of 25 years of work experience, the teacher responsible for the Mini English Program Curriculum, who holds a master's degree in English Language Teaching with a proficiency level of "Senior Experienced" and at least 20 years of work experience, Teacher with Experience in Teaching the Mini English Program Curriculum, who holds a master's degree in Educational Research and Statistics with over 20 years of work experience, summing up to 5 individuals selected through a sampling system. The research tools used were a set of questionnaire and the interview form. The study demonstrated a validity range of 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93, ensuring the accuracy and consistency of the instruments. The data were analyzed using content analysis, mean, and standard deviation.

The results revealed that

1. the implementation of curriculum management in the Mini – English Program was rated at the highest level overall and in each dimension, including management, personnel facilities, lesson plans, student admission, and educational resource mobilization, with the dimensions ranked by significance.

2. The strength and success of curriculum management in the Mini – English Program included teachers demonstrating a high level of responsibility, discipline, and compliance with regulations; schools implementing an evaluation process to assess students' knowledge and abilities during admission; the collection of educational fees at an appropriate rate in alignment with Ministry of Education guidelines, instructional plans designed based on the curriculum; school buildings meeting the standards and providing a conducive learning environment; and an annual action plan for organizational projects and activities that prioritize student development.

Keywords: Mini English Program Curriculum Administration, Anubandanchang School

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นหนึ่งในประชาคมด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีบทบาทในทุกด้าน เนื่องจากมีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาในการทำงาน คนไทยจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะการทำงาน รวมทั้งภาษาเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติในการเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต การแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในสภาวการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ประกอบกับค่านิยมของผู้เรียนที่ยังคงมุ่งเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เน้นการผลิต โดยมุ่งเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ จึงทำให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่สำคัญจำเป็น เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะดิจิทัล และขาดสมรรถนะในการทำงานตามอาชีพ จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และทักษะดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567 หน้า 7)

ในสังคมโลกปัจจุบันการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศนั้นล้วนมีจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน และความสำคัญกับมนุษย์ในทุกช่วงวัย เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและมุมมองของสังคมโลก นำมาซึ่งมิตรไมตรีและความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี การคิด สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษและใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารได้ รวมทั้งเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 220)

จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 มีสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรห้องเรียนพิเศษ รวมถึงห้องเรียน EP, MEP และ IEP จำนวนทั้งสิ้น 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.40 ของสถานศึกษาทั้งหมดผลการดำเนินโครงการห้องเรียน MEP พบว่า การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพิเศษนี้ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่โดดเด่นยิ่งขึ้น นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น มีทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนที่พัฒนาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสามารถนำภาษาอังกฤษพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมั่นใจ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการมีครูเจ้าของภาษามาเสริมสร้างการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะด้านภาษาต่าง ๆ เช่น ค่ายภาษาอังกฤษ และการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและพัฒนาความสามารถด้านภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนอนุบาลด่านช้างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีการจัดการเรียนการสอน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรปกติที่จัดการเรียนการสอนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ซึ่งได้รับการอนุมัติให้จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตั้งแต่ปี 2551 โดยใช้หลักสูตรแกนกลางปี 2551 ปรับปรุงปี 2566 (โรงเรียนอนุบาลด่านช้าง, 2566, หน้า 9)

การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีผู้ปกครองให้ความสนใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาเป็นจำนวนมากเพื่อได้มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องการรับนักเรียนเข้าศึกษาในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมได้เพียง 2 ห้องเรียนต่อชั้น จึงทำให้ต้องมีการประเมินความพร้อมเพื่อวัดความรู้ และคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อ

จากที่มาและความสำคัญ รวมถึงสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม รวมทั้งวิเคราะห์จุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิโปรแกรม ของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนงานพัฒนาหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนที่สนใจเปิดหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. การดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม (Mini English Program: MEP) ของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ระดับใด

2. การบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม (Mini English Program: MEP) ของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีจุดเด่นและความสำเร็จอย่างไร

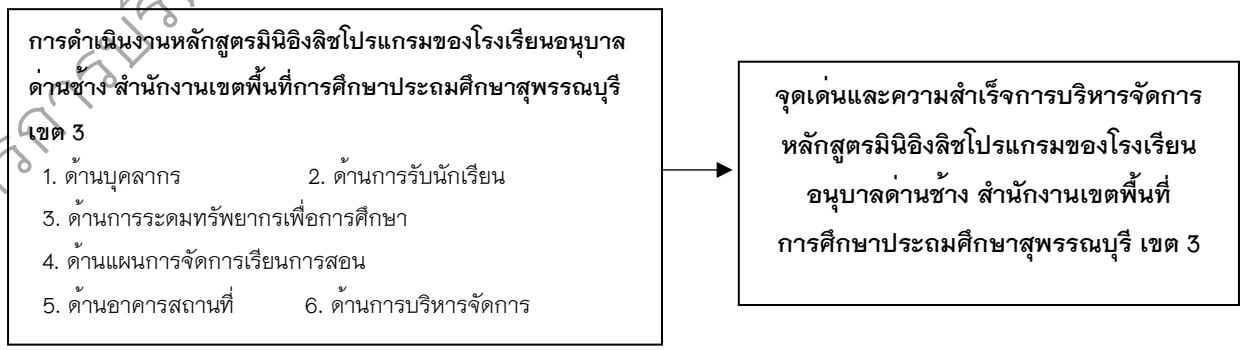
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบเขตเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากแนวทางการเปิดห้องเรียนพิเศษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 121) ได้ 6 ด้าน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับการการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567 ได้แก่ ครู และบุคลากรโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง จำนวน 95 คน

ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าโครงการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ครูผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 1 คน

2. รองผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. หัวหน้าโครงการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน

4. ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการสอนภาษาอังกฤษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน

5. ครูผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับสอบถามเกี่ยวกับจุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบุคลากร 2. ด้านการรับนักเรียน 3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4. ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน 5. ด้านอาคารสถานที่ 6. ด้านการบริหารจัดการ โดยนำผลการศึกษาการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามส่งไปยังต้นสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 97.89 และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน และเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Pecentage)

2. วิเคราะข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยพิจารณาข้อมูลต่างบุคคล สถานที่ และเวลา หลังจากนั้นทำการตีความ (Interpretation) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction Reasoning) เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและความสำเร็จของหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 95 ชุด ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 93 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.89 โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังตารางต่อไปนี้

1. การดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง

การดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านบุคลากร	4.73	0.55	มากที่สุด
2	ด้านการรับนักเรียน	4.52	0.79	มากที่สุด
3	ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.40	0.75	มาก
4	ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.65	มากที่สุด
5	ด้านอาคารสถานที่	4.61	0.64	มากที่สุด
6	ด้านการบริหารจัดการ	4.81	0.45	มากที่สุด
	รวม	4.61	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ

ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการรับนักเรียน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรรักษาวินัยและปฏิบัติตามระเบียบที่โรงเรียนกำหนด รองลงมา คือ บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการสอน บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ บุคลากรมีจำนวนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดี

1.2 ด้านการรับนักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีประเมินความรู้พื้นฐานในการคัดเลือกนักเรียนก่อนเข้าศึกษา รองลงมา คือ มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติในการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรในช่องทางที่หลากหลาย ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการสำรวจความคาดหวังและความต้องการในการเข้าศึกษา มีการรับจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำหนดอัตราค่าบำรุงการศึกษาที่เหมาะสม รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเหมาะสม มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเพียงพอ และมีทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียนจากทุกภาคส่วน

1.4 ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมา คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์การใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียน มีหนังสือหรือเอกสารประกอบการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ มีสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องตามช่วงวัยของนักเรียน

1.5 ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ห้องเรียนมีมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับ มีอาคารสถานที่ มีความสะอาด ปลอดภัย และมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมา คือ มีห้องน้ำห้องส้วมสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีอุปกรณ์ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน

1.6 ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีแผนงานและโครงการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน รองลงมา คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนให้การสนับสนุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน มีงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาและการสื่อสารของนักเรียนและครู

2. จุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.1 ด้านบุคลากร บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จ มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชุมชี้แจงครูและบุคลากร เพื่อให้มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม

2.2 ด้านการรับนักเรียน การรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร มีการประเมินความรู้ความสามารถในด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดเงื่อนไขเอาไว้ มีการใช้แบบทดสอบเฉพาะตัวที่ทางโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นการคัดกรองและประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนในเบื้องต้นก่อนรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม

2.3 ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทรัพยากรเพื่อการศึกษาของหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้างเพียงพอต่อการบริหารจัดการหลักสูตร โดยการเก็บอัตราค่าบำรุงการศึกษาในอัตราที่เหมาะสมและสอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน ทำให้มีผู้ปกครองสนใจส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนจำนวนมาก

2.4 ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน แผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้างเป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและจัดทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทุกปีการศึกษา

2.5 ด้านอาคารสถานที่ อาคารสถานที่ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีมาตรฐาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน มีวัสดุอุปกรณ์ แสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

2.6 ด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน และจัดทำแผนพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้วิจารณ์ผลการวิจัยทั้งการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม จุดเด่นและความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยแยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่สูงที่สุด คือ บุคลากรรักษาวินัยและปฏิบัติตามระเบียบที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งถือเป็นจุดเด่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชุมชี้แจงครูและบุคลากร เพื่อให้มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งงานวิจัยของฐิติกา เสนาจิตต์ (2559, หน้า 94) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมให้มีคุณภาพนั้น ต้องประกอบด้วยบุคลากร

ในหลักสูตรที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ มีวินัยปฏิบัติตามข้อกำหนดต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ในขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครู เนื่องจากครูจำนวนหนึ่งไม่ได้จบสาขาภาษาอังกฤษโดยตรง ทำให้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นครูเข้ามาสอนในหลักสูตรนี้ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษสำคัญและเนื้อหาเฉพาะวิชา (Cao, 2014, p. 85) และ สุธิศา ส่งศรี (2560, หน้า 102) ได้กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนวิชาเฉพาะควรได้รับโอกาสในการไปศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นและพัฒนาตนเองด้านเทคนิคและวิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่สูงที่สุด คือ มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติในการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่ออย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นจุดเด่นในด้านการรับนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับนักเรียนต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดเงื่อนไข เพื่อเป็นการคัดกรองและประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนในเบื้องต้นก่อนรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ดังที่สุธิศา ส่งศรี (2560, หน้า 103) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมควรเป็นผู้ที่มีพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษในระดับหนึ่ง เนื่องจากในการจัดการเรียนการสอนต้องใช้ภาษาอังกฤษมากกว่าหลักสูตรปกติ การสอบคัดเลือกต้องทำอย่างเป็นระบบจริงจัง เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีพื้นฐานภาษาอังกฤษเพียงพอในการเรียนหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ในขณะที่ผู้ปกครองให้ความสนใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาจำนวนมาก โรงเรียนสามารถคัดเลือกผู้เรียนได้อย่างไรก็ตาม ในอนาคตอาจเพิ่มจำนวนห้องเรียนและนักเรียนเพิ่มขึ้นอีกได้ แต่ต้องมีการเตรียมการด้านอาคารสถานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้ง 6 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทรัพยากรเพื่อการศึกษาของหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้างเพียงพอต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ไม่ต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังผลการวิจัยที่พบว่า การเก็บอัตราค่าบำรุงการศึกษามีเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด คนละ 10,000 บาทต่อภาคเรียน และ ฐิติกา เสนาจิตต์ (2559, หน้า 101) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานในโครงการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมจำเป็นต้องมีแผนการบริหารจัดการงบประมาณที่ชัดเจน รวมถึงอัตราค่าเล่าเรียนที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนเงินทุน โดยเน้นใช้งบประมาณจากการเรียกเก็บอัตราค่าเล่าเรียนบริหารจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อให้โครงการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น ในขณะที่ผลการวิจัย พบว่ามีทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียนจากทุกภาคส่วนน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักเรียนหลักสูตรปกติมากกว่า เนื่องจากนักเรียนในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมนั้นมีฐานะสามารถจ่ายค่าบำรุงการศึกษาเองได้

4. ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่สูงที่สุด คือ มีหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางกระทรวงศึกษาธิการ อาจเป็นเพราะว่าหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้างมีครูที่จบสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษผู้รับผิดชอบโดยตรง มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังมีการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและจัดทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในทุกปีการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีในการบริหารจัดการหลักสูตร ดังที่ สุภัค ยมพุก (2558, หน้า 110) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา แต่การจัดการเรียนการสอนยังมีจุดอ่อนในเรื่องสื่อเทคโนโลยีและ

อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องตามช่วงวัยของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนอนุบาลด่านช้างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งหลักสูตรปกติและหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม ต้องใช้อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการเรียนร่วมกัน อีกทั้งหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมเก็บค่าบำรุงการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก จึงทำให้งบประมาณการจัดซื้อสื่อ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ได้ไม่เพียงพอและหลากหลายเท่าที่ควร สอดคล้องกับวิจัยของ กิตติกร ฮ่มป่า (2562, หน้า 98) และฐิติกา เสนาจิตต์ (2559, หน้า 110) ซึ่งการเปิดห้องเรียนพิเศษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เรียนอย่างครบถ้วนและเพียงพอ รวมถึงจัดบริการใช้สื่อดังกล่าวให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

5. ด้านอาคารสถานที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่สูงที่สุด คือ ห้องเรียนมีมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน และอาคารสถานที่มีความสะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนอนุบาลด่านช้างเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School) การบริหารงานมีมาตรฐาน มีโครงการตามแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาห้องเรียน พัฒนาอาคารสถานที่ จึงทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ ยอดขวัญ ผดุงมิตร (2559, หน้า 111) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโครงการโรงเรียนสองภาษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) ค่านิยมผู้ปกครองที่ระบุว่าภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการศึกษาของบุตรหลาน 2) อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมต้องดีในทุกด้าน 3) ครูผู้สอนต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และการเอาใจใส่ผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย พบว่า ห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับเรื่องสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายที่กล่าวไปแล้วข้างต้น

6. ด้านการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่สูงสุด คือ มีแผนงานและโครงการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน และจัดทำแผนพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกร ฮ่มป่า (2562, หน้า 99) และ สมาพร ลี้ภัยรัตน์ (2562, หน้า 120) ส่วนประเด็นที่น้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ คือ โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาและการสื่อสารของนักเรียนและครู ซึ่งหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศทุกปีการศึกษา แต่เนื่องด้วยมีข้อจำกัดที่สำคัญ คือ สถานการณ์โควิด –19 และต้องใช้เงินส่วนตัว จึงทำให้โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ในขณะที่สมาพร ลี้ภัยรัตน์ (2562, หน้า 125) ได้กล่าวว่า โรงเรียนควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอน และการศึกษาดูงานทั้งในระดับภูมิภาคหรือนานาชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูและบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะทางด้านภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการไปเรียนภาษาในประเทศเจ้าของภาษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ

และความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ และอาจมีการประเมินเพื่อวัดระดับความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาได้ตรงตามจุดเน้นที่ต้องการพัฒนา

1.2 ด้านการรับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษามาตรฐานในการรับนักเรียนโดยการสอบวัดระดับความรู้เบื้องต้น รวมทั้งการเพิ่มจำนวนห้องเรียนเพื่อต่อความต้องการในการเข้าศึกษาต่อของผู้ปกครอง โดยการเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการหลักสูตร

1.3 ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อจัดสรรทุนการศึกษาสนับสนุนให้แก่นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค รวมทั้งการพัฒนาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

1.4 ด้านแผนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เรียนอย่างครบถ้วนและเพียงพอ รวมถึงจัดบริการใช้สื่อดังกล่าวให้นักเรียนสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

1.5 ด้านอาคารสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดสร้างห้องปฏิบัติการที่เป็นเอกเทศเฉพาะนักเรียนในหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรม เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้บริการต่าง ๆ ได้เต็มศักยภาพตามความสนใจ

1.6 ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับนักเรียนและครูหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการของผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จการบริหารจัดการหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของหลักสูตรมินิอิงลิชโปรแกรมของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนอนุบาลด่านช้าง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิตติกร ฮ่มป่า. (2558). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ฐิติกา เสนาจิตต์. (2559). *การดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program: MEP): กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

โรงเรียนอนุบาลด่านช้าง. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570.* สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2567. จาก http://adcschool.ac.th/datashow_28334

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569).* สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566. จาก http://www.spb3.go.th/spb3/agency_structure.php

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560 – 2579).* 10,000 เล่ม กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุธิศา ส่งศรี. (2560). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร Mini English Program ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุภัค ยมพุก. (2558). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยอดขวัญ ผดุงมิตร. (2559). ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโครงการโรงเรียนสองภาษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 30*(93), 235 – 249.

สมาพร ลี้ภัยรัตน์. (2562). *รูปแบบการบริหารโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี.* อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Relationship between the Creative Leadership of the Administrators and The Effectiveness of School in the Digital Era Under PathumThani Primary Educational Service Area Office 1

ทนุ รอดไว[1] ดร.เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล[3]
Thanu Rotwai[1] Dr.Saowaphark Laemphet[2] Asst. Prof. Dr.Thanique Kunametheekoon[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 181 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Mogan โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of creative leadership of school administrators, 2) identify the level of effectiveness of schools in the digital age and 3) determine the relationship between creative leadership of administrators and the effectiveness of schools in the digital age under the Pathum Thani Primary

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก
[1]Master ot Education Program in Educational Administration Krirk University
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก
[2]Lecturer Master of Master of Education Program in Educational Administration Krirk University
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก
[3]Lecturer Master of Master of Education Program in Educational Administration Krirk University
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ทนุ รอดไว, tanu253927@gmail.com
รับเมื่อ 25 มกราคม 2568 แก้ไข 23 กุมภาพันธ์ 2568 ตอบรับ 23 กุมภาพันธ์ 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Educational Service Area Office 1. The population for this study included teachers from the 6th Educational Management Efficiency Network, Under PTE – PESAO 1, in the 2023 academic year, totaling 181 participants.The sample size was determined using Krejcie and Morgan's ready – made Table, The research tool used for data collection was a set of questionnaires. The statistical methods used for analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The results of the research were as follows:

1. The overall level of creative leadership of the administrators was high

2. The overall effectiveness of schools in the digital age was high.

3. The creative leadership of administrators and the effectiveness of schools in the digital age had a positive and high correlation, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keyword: Creative Leadership, Effectiveness, School Administrations.

ภูมิหลัง

ในยุคที่เศรษฐกิจสารสนเทศได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้ การแข่งขันทางด้านต่าง ๆ มีมากขึ้นสังคมต้องการสิ่งใหม่ ๆ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศได้ การสร้างสรรค์เป็นการดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สิ่งที่มีชีวิตเท่านั้นที่จะมีความสร้างสรรค์ได้ การสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง เป็นความสามารถทางสติปัญญาแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทางและหลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขต ซึ่งนำไปสู่กระบวนการคิดเพื่อสร้างสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการพัฒนาของเดิมให้ดีขึ้น (รัษฎากรณ์ อัครจันทร์, 2560, หน้า 3) ซึ่งงานวิจัยหลายชิ้นได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงว่าโลกและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการศึกษาใหม่เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างสรรค์ รวมทั้งก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากสติปัญญาของมนุษย์เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553, หน้า 10)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการสนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Hoy & Miskel, 2001, p. 175) โดยความเป็นผู้นำควรมีความสามารถในการใช้อิทธิพลจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ (ขวัญฤทัย ภู่สาระ, 2562, หน้า 13)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (ทิมาพร มงคลแถลง, 2563, หน้า 15) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ได้มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงว่าโลกและสังคมได้เปลี่ยนไป เรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้าง โดยจะต้องสร้างอย่างสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตในทาง

สร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากความคิดสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา จะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553, หน้า 10) ทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มีการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (ณัฐภรณ์ แสงกล้า, 2565, หน้า 30)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมไปถึงพัฒนาครูให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

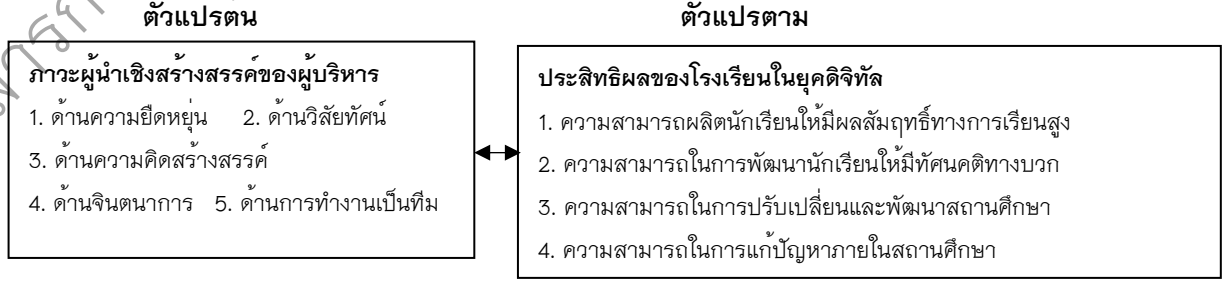
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 325 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 181 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan (1970) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าความเชื่อมั่น (r) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน
   - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
   - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   - 1.3 ความถี่ (Frequency)
   - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ
   - 2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 – 204)

3. สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการแสดงออกพฤติกรรม	อันดับ
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.15	0.64	มาก	3
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.16	0.71	มาก	2
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.12	0.79	มาก	5
4. ด้านจินตนาการ	4.14	0.75	มาก	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.18	0.69	มาก	1
รวม	**4.15**	**0.67**	**มาก**	**–**

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.19	0.65	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.26	0.54	มาก	2
3. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.34	0.58	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.26	0.60	มาก	3
รวม	**4.27**	**0.54**	**มาก**	**–**

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (Y)				
	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ด้านความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติทางบวก	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	Y_{total}
ด้านความยืดหยุ่น	.708**	.775**	.728**	.845**	.835**
ด้านวิสัยทัศน์	.670**	.718**	.681**	.810**	.787**
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.714**	.702**	.664**	.799**	.789**
ด้านจินตนาการ	.770**	.763**	.683**	.832**	.835**
ด้านการทำงานเป็นทีม	.753**	.766**	.706**	.844**	.841**
X_{total}	.770**	.791**	.735**	.878**	.869

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในปัจจุบันมีแนวคิดในการบริหารโดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ภาระงาน ตรงตามความสามารถของครู คอยอำนวยความสะดวกให้ครูในการให้คำปรึกษา แนวทางการทำงาน มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และผู้บริหารมีการให้รางวัล คำชม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครู ทำให้ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 83) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ

ของผู้บริหารในการพัฒนานักเรียน โดยผู้บริหารจะต้องแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้ พร้อมพัฒนานักเรียน บุคลากร และโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิผลและทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562, หน้า 78) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากในการนำความรู้ ความสามารถมาบริหารและพัฒนาโรงเรียน จะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงตามไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารมีไม่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารโรงเรียน ก็จะส่งผลให้แนวโน้มของประสิทธิผลของโรงเรียนลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวศิณี สุริยวงษ์ (2565, หน้า 64) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารควรนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ทันต่อยุคปัจจุบันมาใช้ในการบริหารงาน และควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกและพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระ เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนดในยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการให้สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคดิจิทัล โดยนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการพัฒนางานการบริหารงาน 4 ฝ่ายในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนหรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใกล้เคียง

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา..

ณัฐภรณ์ แสงกล้า. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ(จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทิมาพร มงคลแถลง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

รัษฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วศิณี สุริยวงษ์. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลติภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration. Theory Research and practice (4th ed.).* New York: Harper Collins.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Personnel Administration of Schools in The Tawarawadee District Under The Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

เบญจา คล้ายทอง[1] ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ[2]
Benja Klaithong[1] Prof.Wg.Cdr. Dr. Sumit Suwan[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 217 คน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 91.24 และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทวารวดี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการออกจากงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการวิเคราะห์และวางแผน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมหรือศึกษาดูงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และการดูแลบุคลากรที่ออกจากงานด้วยการจัดงานเกษียณและสนับสนุนโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สหวิทยาเขตทวารวดี, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[1]Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University Kamphaeng Sean Campus
*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: เบญจา คล้ายทอง, Benja.kt1994@gmail.com
รับเมื่อ 6 มกราคม 2568 แก้ไข 13 มีนาคม 2568 ตอบรับ 19 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) examine Personnel Administration of Schools in the Tawarawadee District under the secondary educational service area office, Suphanburi 2) explore the guidelines for Personnel Administration of Schools in the Tawarawadee District under the secondary educational service area office, Suphanburi. Krejcie and Morgan The sample size of 217 teacher and school administrators in Tawarawadee District, selected through purposive sampling. The instruments used in the study included questionnaires and interview forms. The study demonstrated a validity range of 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96, ensuring the accuracy and consistency of the instruments. The statistical methods employed for data analysis were mean, standard deviation and content analysis.

The research results revealed that:

1. the overall of Personnel Administration of Schools in the Tawarawadee District was at the highest level ranking from high to low: personnel personnel's potential through training or development, retirement, performance appraisal, recruitment and selection, and analysis and planning

2. the guidelines for personnel administration were that school administrators should systematically plan workforce allocation, recruit and select suitable personnel, and enhance study visits. They should conduct transparent performance appraisals and take care of departing personnel by organizing retirement ceremonies and supporting the "Valuable Teacher of the Nation" project.

Keywords: Personnel Administration, Tawarawadee District, Secondary Educational Service Area Office, Suphanburi

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก การศึกษาจึงเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพ ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนเก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึงผู้เรียนนั่นเอง ในการพัฒนาการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม ดังที่ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และด้านงานการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระบทบาทหน้าที่ในการนำทรัพยากรทางการบริหารให้สำเร็จลุล่วงเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 26)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการบริหารและการจัดการการศึกษาใน 4 ด้าน การบริหารบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้ชี้ขาดความสำเร็จ เป็นสินทรัพย์หรือทุนขององค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับสุมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 15) ที่ได้กล่าวว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม จะทำให้การทำงานขององค์การนั้นพบปัญหาน้อย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุดในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมถ้าหากผู้บริหารหรือผู้มาปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใดก็ตาม ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564, หน้า 51)

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ สมาชิกในองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับคน 2) การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ 3) การพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 5) การออกจากงาน (สุมิตร สุวรรณ, 2565, หน้า 60) เช่นเดียวกับ ภารดี อนันนต์นาวี (2557, หน้า 297) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

ในขณะที่สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 73) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การลาออกจากทางราชการ 13) การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร 16) การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งด้านวินัยและการออกจากราชการ และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ, 2565 หน้า 4) สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2559, หน้า 4) ในส่วนของการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครูไม่ตรงวิชาเอกตามความต้องการของสถานศึกษา ขาดความเข้าใจวิธีการประเมิน การทำผลงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และขาดความความรู้เข้าใจในภาระงานของตนเอง ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป และครูบางส่วนมีภาระหนี้สินมาก ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลในการดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรที่เกี่ยวกับปัญหา การลางาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้างและการเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2566)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ความสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทราวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อนำผลวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีเป็นอย่างไร

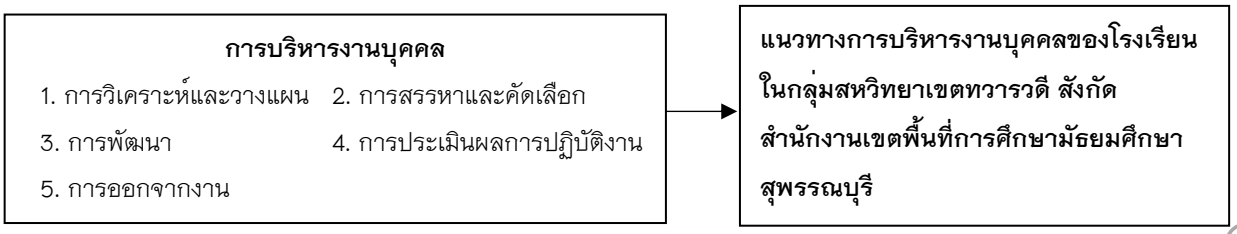
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีการศึกษา 2567 ได้แก่ 1) โรงเรียนอู่ทอง 2) โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย 3) โรงเรียนสระยายโสมวิทยา 4) โรงเรียนดอนคาวิทยา 5) โรงเรียนบางลี่วิทยา 6) โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5 7) โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา และ 8) โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งสิ้น 492 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 217 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคซี่และมอร์แกน (Krecie & Morgan) อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557, หน้า 49) คำนวณเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนและดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, หน้า 42)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังต้นสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 91.24

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวัน และเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Pecentage)

2. วิเคราะข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยพิจารณาข้อมูลต่างบุคคล สถานที่ และเวลา หลังจากนั้นทำการตีความ (Interpretation) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction Reasoning) เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวิเคราะห์และวางแผน	4.49	0.65	มาก
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.57	0.61	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนา	4.69	0.49	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.59	มากที่สุด
5	ด้านการออกจากงาน	4.61	0.58	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.69) รองลงมา คือ ด้านการออกจากงาน ($\bar{x}$ = 4.61) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.60) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{x}$ = 4.57) ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์และวางแผน ($\bar{x}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และวางแผน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการออกจากงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์และวางแผน

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีกระบวนการในการทดลองการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ มีการบรรจุและใช้งานบุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ ดำเนินการเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมา คือ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตามความสนใจเพื่อพัฒนาตนเอง มีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดมากที่สุด รองลงมา คือ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินหรือตัวชี้วัดการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สรุปการประเมินในภาพรวมและแจ้งให้บุคลากรผู้ถูกประเมินได้รับทราบ

1.5 ด้านการออกจากงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเป็นธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อย้าย โอน ลาออกหรือเกษียณอายุ มีการให้ออกจากงานในกรณีที่กระทำผิดจริง มีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการตามโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 การวิเคราะห์และวางแผนบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปริมาณงาน จำนวนชั่วโมงสอนของครู สำรวจข้อมูลและประเมินความต้องการบุคลากร มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน เพื่อจัดทำแผนอัตราบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องชัดเจน และนำเสนอแผนอัตราบุคลากรที่ต้องการแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการสอบคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการเข้าทำงานมาบรรจุเข้ารับราชการครู หากไม่ได้รับการบรรจุสถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาในตำแหน่งอัตราจ้างทั้งครูและบุคลากรอื่น ๆ

2.3 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสมโดยเข้ารับการอบรมหรือการศึกษา

ดูงาน โรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรือเข้าร่วมการอบรมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภายหลังการอบรมหรือศึกษาดูงานมีการนำมาขยายผลให้กับบุคลากรในโรงเรียน

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีการกำหนดรูปแบบ วัตถุประสงค์ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน บางโรงเรียนมีการประเมินตนเองทั้งด้านการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการแจ้งผลการประเมินและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการทำหนังสือให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบและลงชื่อ รวมทั้งการนำผลการประเมินไปพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 ด้านการออกจากงาน โรงเรียนมีการดำเนินการจัดงานเกษียณอายุราชการให้กับข้าราชการครู โดยการจัดเลี้ยงและมอบโล่ นอกจากนี้ยังสนับสนุนยังให้ครูที่มีความรู้ความสามารถและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมาปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน มีการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่สถานศึกษาต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้วิจารณ์ผลการวิจัยควบคู่กันทั้งสภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยแยกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์และวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยประเด็นที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมผลการวิจัยเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะยังวิเคราะห์ปริมาณของบุคลากรกับภารกิจของโรงเรียนได้ไม่ดีนัก ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก โดยเฉพาะงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานด้านการเรียนการสอน ส่วนแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปริมาณงาน จำนวนชั่วโมงสอนของครู และภาระงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อจัดทำแผนอัตราบุคลากรเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2562, หน้า 115) และ สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565, หน้า 116) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ระหว่างภารกิจของสถานศึกษากับกำลังบุคลากร โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้มากที่สุด ภายใต้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทในพื้นที่เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดำเนินการเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. แต่การสรรหาและคัดเลือกเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงอาจไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในขณะที่หลักการการสรรหาและคัดเลือกเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเสนอความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (ภารดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 298) ส่วนการดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด (มาคอเซาะ สาแล, 2565, หน้า 103) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจ้างครูอัตราจ้างหรือลูกจ้าง

ชั่วคราวนั้นโรงเรียนที่มีรายได้น้อยไม่สามารถดำเนินการได้ และไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงมาเป็นครู เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นปัจจัยจูงใจ ดังที่สุมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 56) ได้กล่าวเอาไว้ในเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลว่า หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อย ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการเข้ามาปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทั้ง 5 ด้าน โดยประเด็นที่น้อยที่สุด คือ มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ แต่ในการดำเนินการนั้นมักประสบปัญหาเรื่องข้อจำกัดตามระเบียบกระทรวงการคลังเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ส่งผลให้งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับทุกคน ทำได้แค่มีตัวแทนไปศึกษาดูงาน อีกทั้งกระบวนการขออนุมัติงบประมาณมีความล่าช้าและซับซ้อน นอกจากนี้ การเลือกสถานที่หรือหัวข้อศึกษาดูงานบางครั้งไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์ (2566, หน้า 79) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อำนาจ ชื่นบาน, 2564, หน้า 51) ในขณะที่สุมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้นหากมากเกินไปอาจไม่คุ้มค่าและเกิดปัญหาการใช้เวลาไปกับการท่องเที่ยวมากกว่าศึกษาเรียนรู้ ซึ่งขัดต่อหลักการใช้จ่ายงบประมาณตามข้อกำหนดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่น้อยที่สุดคือ สรุปการประเมินในภาพรวมและแจ้งให้บุคลากรผู้ถูกประเมินได้รับทราบ ผลการวิจัยเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การสรุปในภาพรวมและแจ้งให้ผู้ถูกประเมินนั้นทำให้เราได้เห็นจุดเด่น จุดบกพร่องในส่วนต่าง ๆ ของตนเอง เราสามารถนำปัญหาเหล่านี้มาแก้ไขจุดบกพร่องให้ดีขึ้น หรือหากพบจุดเด่นก็อาจช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ดีขึ้นไป แต่ในความเป็นจริงผู้บริหารสถานศึกษาสรุปภาพรวม แต่ไม่ค่อยแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบ เพราะอาจเกิดปัญหาที่ผู้ถูกประเมินมักไม่ค่อยยอมรับผลการประเมินของตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองทำงานดีอยู่แล้ว อาจนำไปสู่การร้องเรียนได้ (สุมิตร สุวรรณ, 2565, หน้า 53) ในขณะที่ผลการวิจัยของ ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566, หน้า 113) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแจ้งผลการประเมินแต่ละครั้งให้ครูและบุคลากรแต่ละคนทราบ มีการประชุมการคณะกรรมการพิจารณา และมีการวางแผนการพิจารณาโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพด้วยความยุติธรรม โปร่งใสทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ (ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์, 2566, หน้า 77)

5. ด้านการออกจากงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่น้อยที่สุด คือ สนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการตามโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้วในโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เช่นเดียวกับแวสือมาน หามะ (2565, หน้า 75) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการเชิดชูเกียรติผู้มีความรู้ความสามารถโดดเด่นในสาขาต่าง ๆ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่มีจิตอาสาเข้ามาทำการสอนในโรงเรียนให้เข้าร่วมโครงการนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนกับครูที่มีความพร้อมในองค์ความรู้ ทักษะและจิตวิญญาณของความเป็นครู (เมลี่ แซ่โก, 2567, หน้า 1065) แต่ในความเป็นจริงไม่ได้รับการจัดสรรครบทุกโรงเรียน เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องอัตราและงบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการจัดสรรมา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวิเคราะห์และวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่และมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ โดยเท่าเทียมกันทั้งจำนวนชั่วโมงสอนและภาระงานอื่น ๆ มีการจัดทำแผนอัตราบุคลากรเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และควรจัดหางบประมาณเพื่อจ้างครูอัตราจ้างหรือประสานกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่เพื่อรับนักศึกษาฝึกสอน

1.3 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์จุดที่ควรพัฒนาของบุคลากร มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอในการไปพัฒนาและการศึกษาดูงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทุกคนได้ทราบถึงข้อดีและข้อที่ควรพัฒนา เพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นไป

1.5 ด้านการออกจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่เกษียณอายุราชการและยังมีความรู้ความสามารถและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมาเป็นครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินเพื่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2567. จาก https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/.

_____. (2546). *แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุลาดพร้าว.

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2562). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา บัวบัณฑิต, 21*(2), 51 – 57.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาพระพุทธศาสนา. *รายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เมลี่ แซ่โก. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มโรงเรียนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาศรีสังวาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์,* 9(1).

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม.ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2567. จากhttps://mathayomspb.go.th.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริการรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สุชาดา คำพิทูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุมิตร สุวรรณ, น.ท. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษม พริ้นติ้ง กรุ๊ป.

อำนาจ ชื่นบาน. (2564). *การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

The Best Practice of Internal Quality Assurance Affairs Management of Schools under the Institute of Vocational Education of Northeastern 1

เขมอัชฌ์ธิกา ภูวศรีเหลื่อม[1] รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาดี ปณะราช[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เชยบาล[3]
Khemushthika Phuwasilueam[1] Assoc. Prof. Dr.Yupadee Panarach[2] Asst. Prof. Dr.Panayuth Choeybal[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 2) หาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ 3) ประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 จำนวน 274 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจิเคราะห์เชิงเนื้อหา ระยะที่ 3 การประเมินวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินแนวทาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความรับผิดชอบต่อ การประเมินผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วย การหาค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินตนเองตามข้อเสนอแนะของหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

คำสำคัญ: วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อาชีวศึกษา

[1] *หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*
[1] *Master of Education Program in Education Administration Udon Thani Rajabhat University*
[2,3] *อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*
[2,3] *Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Udon Thani Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: เขมอัชฌ์ธิกา ภูวศรีเหลื่อม, Atuzaa@gmail.com
รับเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไข 15 เมษายน 2568 ตอบรับ 17 เมษายน 2568

2. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีทั้งหมด 86 วิธี ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 17 วิธี 2) ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 18 วิธี 3) ด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 10 วิธี 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จำนวน 11 วิธี 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 11 วิธี 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (SAR) จำนวน 10 วิธี และ 7) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินตนเอง ตามข้อเสนอแนะของหน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 9 วิธี

3. ผลการประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

ABSTRACT

This objectives of this research were: 1) to study the current condition desirable conditions and necessary requirements of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1 2) to study the best practice of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1, and 3) to evaluate the best practice of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1. The research was divided into 3 phases. Phase 1 was to study current conditions, Conditions and necessary requirements of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1. One sample of the research was teachers of schools under the institute of vocational education of northeastern 1. The samples used in the research was 274 people, by stratified random sampling. The tools used in the research were 5 rating scale questionnaires, using data analysis with percentage, average, standard deviation, and the Modified Priority Needs ($PNI_{modified}$). Phase 2 was to study the best practice of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1, by the interview questions semi–structured method of 9 luminaries by selecting a specific one. Analyze data by content analysis method. Phase 3 assessment of best practice of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1 by the tools used questionnaires of 5 luminaries by selecting a specific one, uses the tool as the program evaluation standards of the joint committee on standards for educational evaluation five standards assessment of the approach: utility standards, feasibility standards, propriety standards, accuracy standards and evaluation accountability standards. Analyze data analysis with percentage, average, standard deviation.

The results were as follows:

1. The current conditions are very high and the desirable conditions are highest. When sorting $PNI_{modified}$ it was found to have ascending need as follows: 1) continuously improving the quality of education, 2) setting educational standards of the school, 3) preparing a school development plan, 4) monitoring and reviewing the quality of education, 5) reporting the quality of the education annually. 6) implementing the school development plan and 7) assessing the quality of education.

2. The best practice of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1 found to have best practice guidelines are 86 as follows: 1) Setting educational standards for schools, there are 17 best practice guidelines. 2) The preparation of the school development plan, there are 18 best practice guidelines. 3) The implementation of the school development plan, there are 10 best practice guidelines. 4) Monitoring and reviewing the quality of education, there are 11 best practice guidelines. 5) Quality assessment of education, 11 best practice guidelines. 6) Annual education quality reporting, there are 10 best practice guidelines and 7) Continuous improvement of the quality of education, there are 9 best practice guidelines.

3. The results of evaluation, best practice of internal quality assurance affairs management of schools under the institute of vocational education of northeastern 1 overall were at the highest level.

Keyword: Best Practice, Internal Quality Assurance Affairs Management of Schools, Vocational Education

ภูมิหลัง

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2561 มีนโยบายปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดหลักการว่า สถานศึกษาสามารถออกแบบระบบการประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสมเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการยืนยันระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ผลที่ได้จากการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกต้องสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563, หน้า 17)

การบริหารจัดการอาชีวศึกษา เป็นหนึ่งในมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2561 โดยการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาตามปกติของสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายใน ให้คำนึงถึงหลักการและกระบวนการสำคัญ ดังนี้ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการร่วมรับผิดรับชอบในผลการดำเนินการจัดการศึกษาโดยตรวจสอบได้ และ 3) หลักการประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบการศึกษา, 2563, หน้า 5)

การศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการ และการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มผลผลิต โดยเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรนำองค์ความรู้มาพัฒนาและปรับใช้อย่างได้ผลแบบก้าวกระโดด ลดระยะเวลาที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (วจิรา เดชารัตน์ อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2559, หน้า 24)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและครูผู้สอน โดยมีส่วนในการรับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติและการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติที่เห็นผลจริงเชิงประจักษ์ เพื่อเกิดประสิทธิผลยั่งยืน ผู้วิจัยจึงจัดทำวิจัยเรื่องวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับใด

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตามความคิดเห็นของครู มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในด้านใดใน 3 ลำดับแรก

3. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีปฏิบัติอย่างไร

4. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้อย่างไร

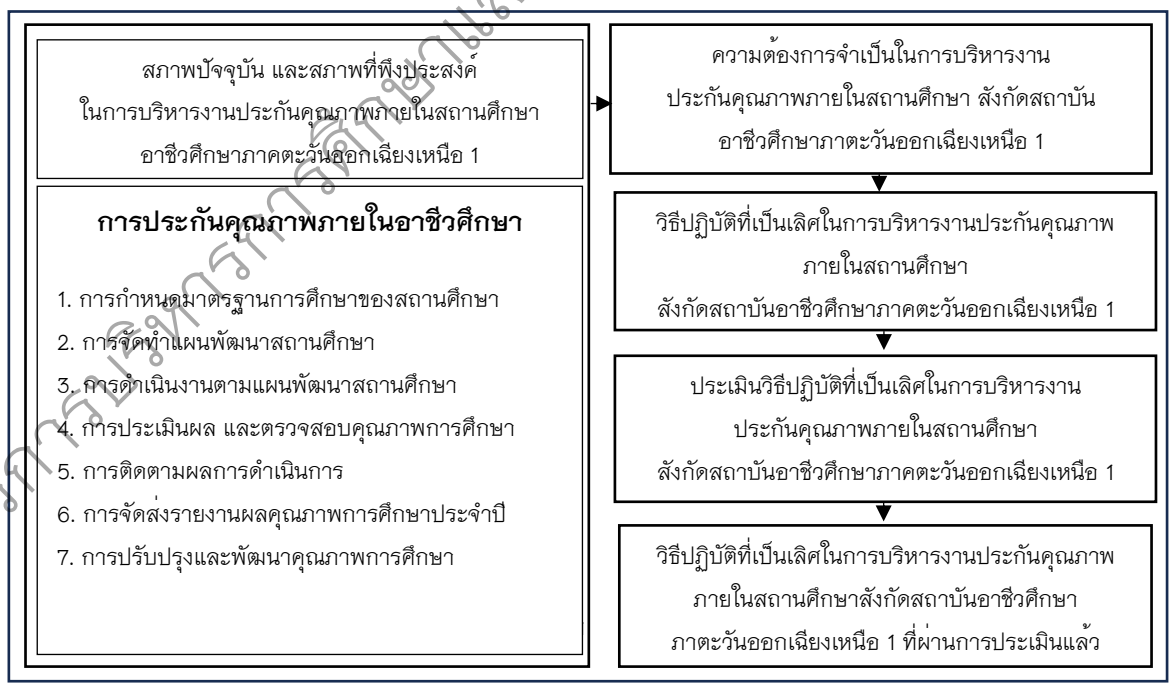
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

2. เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

3. เพื่อประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 928 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 274 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตาราง เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 608 อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2556, หน้า 78) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการแบ่งตามประเภทของวิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยการอาชีพ เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .95 มีความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .99 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง สถานศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้ร้อยละ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบที่พัฒนา (Modified Priority Needs Index; $PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 การหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ นำผลความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ลักษณะแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลถึงประเด็นในการศึกษาที่กำหนดไว้ บันทึกเสียง และบันทึกลงข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้างานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอนที่มีหน้าที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 3 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา ตีความและสร้างข้อสรุป จำแนกข้อมูล มีการจัดการข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้หลักสามเส้าด้านบุคคลและข้อมูล ที่ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ได้ให้แนวทางหรือแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเหมือนกันอย่างน้อยสามคน สรุปพรรณนาในรูปความเรียง และนำกลับไปให้ข้อมูลยืนยันเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศต่อไป จัดทำร่างวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

ระยะที่ 3 การประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ใช้กระบวนการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาจับประเด็น

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินตนเองตามข้อเสนอแนะของหน่วยงานต้นสังกัด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีทั้งหมด 86 วิธี ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 17 วิธี 2) ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 18 วิธี 3) ด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 10 วิธี 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จำนวน 11 วิธี 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 11 วิธี 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (SAR) จำนวน 10 วิธี และ 7) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินตนเอง ตามข้อเสนอแนะของหน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 9 วิธี

3. ผลการประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความรับผิดชอบต่อการประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น โดยรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นโดยรวม มีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.11 เนื่องจากการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ได้ดำเนินการตามมาตรฐานและคู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามต้นสังกัด ซึ่งส่งผลให้ค่า $PNI_{modified}$ มีค่าน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิญญา ใจมาลัย (2565, หน้า 110 – 111) ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนศรีสังวาลย์ขอนแก่น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีค่า $PNI_{modified}$ 0.30 ขึ้นไป เป็นจุดอ่อน มีความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน หรือ 0.29 ลงมา เป็นจุดแข็งมีความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาไม่เร่งด่วน แต่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับให้ดียิ่งขึ้น

2. การหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

2.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.14 ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วกัน ทั้งผู้เกี่ยวข้องภายในและภายนอกรับทราบด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลาย พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยการการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การทำจัดโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการดำเนินงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดังกล่าว เป็นการทำให้ได้รับข้อมูลคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่น่าเชื่อถือเกิดความเชื่อมั่น และสามารถตัดสินใจเลือกรับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2567, หน้า 13) ในคู่มือการขับเคลื่อน การประกันคุณภาพภายในด้านการอาชีวศึกษา ระหว่างระบบการประกันคุณภาพภายในกับระบบการประกันคุณภาพภายนอก

ที่กำหนดให้ มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ และนำผลการประกันคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ มีการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน และสามารถเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงตามบริบทของสถานศึกษา

2.2 ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.16 ในการกำหนดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาประจำปีการศึกษา พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) การสืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทยกิจกรรมประเพณีทางศาสนา 2) การใส่ใจด้านกีฬา และ 3) การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยท้องถิ่นจากการพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ เนื่องจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดังกล่าว แสดงถึงกลไกทางการศึกษาอย่างหนึ่ง เป็นเงื่อนไขที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น เป็นช่องทางในการประยุกต์เอาภูมิปัญญาชาวบ้านที่มีมาใช้เพื่อสร้างจุดเด่น และพัฒนาผู้เรียนควบคู่ไปกับสังคม ทั้งด้านกีฬา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2566, หน้า 13) ที่กำหนดตัวชี้วัด การบริหารจัดการสถานศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา ที่กำหนดให้ มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพและนำผลการประกันคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ตามมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัดความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และตัวชี้วัดนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์และงานวิจัย

2.3 ด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.14 ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในการจัดระบบกลไกการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือครูหรือผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยทุกคนในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) หลักการร่วมรับผิดชอบในผลการจัดการศึกษาอย่างตรวจสอบได้ สามารถอธิบายคุณภาพต่อสาธารณชนได้ และ 3) หลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งเนื่องจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดังกล่าว ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นไปตามหลักการและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยวิธีปฏิบัติที่ได้สะท้อนให้ทราบถึงหลักการและความสำคัญของการนำไปใช้ปฏิบัติได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนู นวลเป้า (2561, หน้า 383 – 384) เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา: ความสำเร็จหรือล้มเหลว ที่ว่า บทบาทที่พึงประสงค์ ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เขตพื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้ 1) ผู้บริหาร มีบทบาทในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยผู้บริหารควรจะเป็นแกนนำในการจัดทำแผนรวมทั้งกำกับติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนการนำผลจากการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงสถานศึกษา และการรายงานผลให้สาธารณชนรับทราบ 2) ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการกำกับส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาและการประกันคุณภาพของผู้บริหารและครู ตามหน้าที่ที่กำหนดในมาตรา 40 ของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ 3) ผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีบทบาทโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้ข้อคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และให้ข้อมูลย้อนหลังเกี่ยวกับการจัดการเรียน

2.4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.15 ในการกำหนดเป้าหมายการประเมินเพื่อการพัฒนาลดภาระการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารที่ไม่จำเป็นในการประเมิน การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) ความเหมาะสมเป็นไปได้ 2) ความเป็นระบบ 3) ความเชื่อถือได้ และ 4) ประสิทธิผล เนื่องจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศให้ความสำคัญในการประเมิน

คุณภาพภายในเป็นการประเมินตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตาม สภาพจริงของสถานศึกษา โดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมายการประเมินเพื่อการพัฒนา ลดภาระการจัดเก็บข้อมูลและ เอกสารที่ไม่จำเป็นใน การประเมินมีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนู นวลเป้า (2561, หน้า 381) บทความเรื่องแนวคิดการประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา: ความสำเร็จหรือล้มเหลว ไว้ว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่สถานศึกษาได้จากการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน ก็จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน และประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งเมื่อหน่วยงานภายนอกเข้ามาประเมินสถานศึกษาก็พร้อมที่จะนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศที่ผู้ประเมินต้องการได้สะดวก

2.5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.13 ในการดำเนินการติดตามตรวจสอบผลประเมินผลคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) การตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ 2) การใช้หลักการตรวจทานผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินในระดับเดียวกัน 3) การใช้หลักการให้ความสำคัญกับการประเมินเชิงคุณภาพ 4) การใช้หลักการประเมินตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของสถานศึกษา และ 5) การมีเป้าหมายการประเมินเพื่อการพัฒนา ลดภาระการจัดเก็บข้อมูลและเอกสาร เนื่องจากวิธีปฏิบัติในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางเกลือ (2567, หน้า 1) กล่าวถึงไว้ในคู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ที่ว่า การพัฒนามาตรฐานการศึกษามีแนวคิดว่าต้องเป็นมาตรฐานที่สถานศึกษาปฏิบัติได้จริง ประเมินได้จริง กระชับ และจำนวนน้อย แต่สามารถสะท้อนบริบทของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาได้จริง ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการศึกษาจึงเน้นที่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพครู มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและข้อกำหนดใน กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

2.6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (SAR) มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.12 ในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและนำข้อมูลเหล่านี้ไปรวมเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการเขียนโครงการ/กิจกรรมวางแผนดำเนินงานต่อไป พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) บันทึกประมวลผลจัดระเบียบข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งาน 3) สร้างรูปแบบสร้างรายงานหลังจากประมวลผล 4) การวิเคราะห์แยกแยะข้อมูล ซึ่งวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดังกล่าว เป็นการสร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มาจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ที่จะใช้ในการหาจุดที่จะพัฒนาสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนู นวลเป้า (2561, หน้า 383) ในบทความเรื่องแนวคิดการประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา: ความสำเร็จหรือล้มเหลว ที่กล่าวว่า คณะผู้จัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี ควรเป็นแกนนำหรือผู้ที่มีความรู้ เกี่ยวกับวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร ซึ่งจะทำให้สามารถสรุปผลการประเมินได้ถูกต้องการจัดทำรายงานควรดำเนินการในส่วนที่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องก่อนสิ้นปีการศึกษา เพราะจะทำให้จัดทำรายงานไม่ทันกำหนดเวลาที่ต้องส่งหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

2.7 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินตนเอง ตามข้อเสนอแนะของหน่วยงานต้นสังกัด มีค่า PNI $_{modified}$ มากที่สุด เท่ากับ 0.14 ในการใช้ผลการประเมินตนเอง เพื่อการส่งเสริมจุดแข็งและพัฒนาส่วนที่ยังไม่บรรลุเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พบว่า มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้ 1) การสะท้อนตัวเอง 2) การวิเคราะห์ตนเอง และ 3) การประเมินตนเอง เนื่องจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดังกล่าว เป็นการถอดบทเรียนและการศึกษาต้นแบบจากการพัฒนาโดยมีแบบอย่างที่ดีหรือนวัตกรรม การนำมาประยุกต์ใช้จนเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่นได้นำไปใช้ได้ เป็นสิ่งที่ได้พัฒนาสถานศึกษาและเป็นต้นแบบในการพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับที่สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2566, หน้า 74 – 75) กล่าวไว้ในคู่มือการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในด้านการอาชีวศึกษา ที่กำหนดให้ สถานศึกษารายงานผล การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการระบุผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษาประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามภารกิจหรือกิจกรรมของสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมิน

3. ประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ผลการประเมินวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยแบบประเมินมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 5 ด้าน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 2024: https://evaluationstandards.org) ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความรับผิดชอบในการประเมินผล พบว่า ผลการประเมินทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมีความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติและสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันเอวอล (Eval Academy, 2020: www.betterevaluation.org) กล่าวไว้ว่า มาตรฐานการประเมินการศึกษานี้ซึ่งเป็นเครื่องมือในการอำนวยการตรวจสอบมาตรฐานการประเมินการศึกษาได้ และนำสู่การอภิปรายผลกับทีมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระดับมากที่สุด แสดงถึงการดำเนินการงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีการดำเนินการเป็นไปตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างดี ซึ่งเป็นผลให้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ค่า PNI$_{modified}$ มีค่าน้อย ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีประเด็นท้าทายในการพัฒนาสถานศึกษา หรือรักษาระดับสิ่งที่ดีอยู่แล้วและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันในรายด้าน อยู่ระดับมาก และสภาพพึงประสงค์รายด้านอยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญในการพัฒนาการดำเนินการงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานตามแผน เป็นสำคัญในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นลำดับต้น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนถึงการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในรายด้านของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการศึกษาในรายด้าน เป็นวิจัยเพื่อการพัฒนา ให้ได้ระบบกลไกการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความเด่นชัดเพื่อเป็น Best Practice

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ในเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรเป็นการศึกษาในด้านการส่งเสริมหรือช่วยเหลือในการนำผลการประเมิน มาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางเกลือ. (2567). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* องค์การบริหารส่วนตำบลบางเกลือ. ฉะเชิงเทรา. จาก https://bangklua.go.th/public/manual_upload/backend/manual_7_1.pdf

ธนู นวลเป้า. (2551). แนวคิดการประกันคุณภาพภายใน เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา: ความสำเร็จหรือความล้มเหลว. *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 1 (374 – 386).* กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

พิญญา ใจมาลัย. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนศรีสังวาลขอนแก่น.* โรงเรียนศรีสังวาลย์ขอนแก่น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. จาก https://research.otepc.go.th/files/02%2021%208.10.66_j6f93ffh.pdf

วจิรา เดชารัตน์. (2558). *Best Practices มีขั้นตอนอย่างไร.* จาก http://guru.soosle.co.th/guru/b-thread ?force=1&tid...table.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *ระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49–53.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบการศึกษา. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.* กรุงเทพฯ: หจก. เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2559). *แนวทางการดำเนินกิจกรรมถอดบทเรียน (Best Practice).* กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2566). *คู่มือการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพภายในด้านการอาชีวศึกษา ระหว่างระบบการประกันคุณภาพภายในกับระบบการประกันคุณภาพภายนอก.* จาก http://bsq2.vec.go.th/document/doc1.html

Eval Academy. (2020). *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (JCSEE).* Program evaluation standards in practice. จาก https://www.evalacademy.com/resources/jcsee-evaluation-standards-in-practice

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (2024). *The Program Evaluation Standards: A guide for evaluators and evaluation users (3rd. ed).* The Evaluation Center Western Michigan University. จาก https://evaluationstandards.org/program/

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

Strategies for Developing Competency and Readiness Department of Civil Engineering, International Program at Rajamangala University of Technology

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล เจียรธราวานิช[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรมมา เจียรธราวานิช[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เซาฟีร์ ดือราแม[3]
Asst. Prof. Dr. Suwimol Jairtalawanich[1*], Asst. Prof. Dr. Thamma Jairtalawanich[2] and Asst. Prof. Dr. Saofee Dueramae[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล คือ 1) แบบสัมภาษณ์อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) และ 2) แบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิจัย พบว่า

วิสัยทัศน์ของกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มุ่งมั่นพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ ให้มีสมรรถนะสูงทั้งในด้านความรู้วิชาการ การวิจัย และทักษะการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติ พร้อมทั้งปรับตัวตามมาตรฐานการศึกษาระดับสากล เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการทำงานภาคอุตสาหกรรมสายวิชาชีพวิศวกรรมโยธาระดับสากล และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน” และมีกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะวิจัยอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาทักษะการสอนในระดับนานาชาติ 3) การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษานานาชาติ และ 5) การประเมินผลและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์เหล่านี้มุ่งเน้นการพัฒนาอาจารย์ในทุกด้านที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และเตรียมความพร้อมให้อาจารย์สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสากล

คำสำคัญ: กลยุทธ์ หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

[1]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
[1]Assistant Professor, Department of Industrial Technology, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand
[2,3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
[2,3]Assistant Professor, Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สุวิมล เจียรธราวานิช, Suwimol.J@mail.rmutk.ac.th
รับเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไข 10 มีนาคม 2568 ตอบรับ 19 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the current status of readiness of faculty members in the Department of Civil Engineering, International Program, Rajamangala University of Technology, and to develop appropriate strategies for enhancing the competencies and readiness of the faculty members in this department. The data collection tools used are: 1) An in – depth interview with faculty members holding a doctoral degree or currently pursuing a doctoral degree at Rajamangala University of Technology, which is the target group, and 2) An assessment of the appropriateness of strategies for developing the competencies and readiness of faculty members in the Department of Civil Engineering, International Program, Rajamangala University of Technology. The research results revealed that the vision of the strategy for developing the competencies and readiness of faculty members in the Department of Civil Engineering, International Program, Rajamangala University of Technology, is: "Rajamangala University of Technology is committed to developing faculty members in the Department of Civil Engineering, International Program, to have high competencies in academic knowledge, research, and teaching skills that meet the needs of international students, while adapting to international educational standards. This will enable the university to produce high – quality graduates who are well – prepared to work in the civil engineering industry at an international level and contribute to the sustainable development of society and the nation. "The strategies for developing the competencies and readiness of faculty members in the Department of Civil Engineering, International Program, Rajamangala University of Technology, include five strategies as follows: 1) Continuous training and development of research skills. 2) Development of teaching skills at the international level. 3) Promotion of English language proficiency. 4) Establishment of collaborative networks with international educational institutions. And 5) Ongoing evaluation and improvement of teaching and learning. These strategies focus on developing faculty members in all key areas, which will enhance their competencies in delivering high – quality education and ensure that they are well – prepared to meet the needs of international students effectively at an international level.

Keywords: Strategies, International Program, Rajamangala University of Technology

ภูมิหลัง

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้จัดทำขึ้นจากการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้หลักสูตรนานาชาติ โดยเฉพาะในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ซึ่งเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในระดับโลก ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะและความพร้อมของอาจารย์ในสาขาวิชานี้จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การเรียนการสอนในหลักสูตรนานาชาติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มาจากหลายประเทศและให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสากล การพัฒนาอาจารย์ในด้านสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งในแง่ของเนื้อหาวิชาการและทักษะการสื่อสารในระดับนานาชาติเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าอาจารย์มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งในแง่ของเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม

ความสำคัญของปัญหา การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ เป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากหลายปัจจัย เช่น 1) ความต้องการในตลาดงานระดับนานาชาติ ด้วยการเติบโตของอุตสาหกรรมการก่อสร้างและวิศวกรรมโยธาในหลายประเทศและการเปิดรับการศึกษาต่างชาติ อาจารย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะการสอนให้สามารถปรับตัวตามมาตรฐานและความต้องการของตลาดแรงงานในระดับสากล 2) การรักษาคุณภาพการศึกษาในระดับนานาชาติ เพื่อให้หลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัยมีความน่าสนใจและเป็นที่ยอมรับในระดับโลก จำเป็นต้องมีอาจารย์ที่มีสมรรถนะสูงทั้งในด้านความรู้วิชาการและทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและการเรียนการสอนที่หลากหลาย และ 3) การพัฒนาทักษะในการสอนและการวิจัย: อาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติต้องสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของโลกภายนอก โดยการพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัยเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพของการเรียนการสอน หากไม่มีการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง อาจารย์อาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาและไม่สามารถรักษามาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาหลักสูตรนานาชาติ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา การสร้างความเชื่อมั่นในหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมระดับนานาชาติ การวางกลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์จึงเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถแข่งขันได้ในระดับสากลและเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีคุณภาพสำหรับอนาคต

สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมคือความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมในสถานการณ์ที่วัฒนธรรมแตกต่างกันบนพื้นฐานของ ความรู้ ทักษะ และ เจตคติระหว่างวัฒนธรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อให้ได้รับการยอมรับและการแลกเปลี่ยนกันอย่างมีประสิทธิภาพ Byram (1997, p. 34) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมสำหรับการสอนระดับอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นโดย Stone (2006, p. 334) และนำเสนอประสิทธิภาพระหว่างวัฒนธรรม (ICE: Intercultural Effectiveness) ว่าเป็นความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมมีความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน และกล่าวว่า ICE เป็นแนวทางการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในอุดมศึกษาที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรมให้มีรากฐานที่ดีขึ้นนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมต่อการศึกษาในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมหรือบริบทนานาชาติพบว่าสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์สำหรับการสอนในห้องเรียนที่มีบริบทนานาชาติมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural–classroom) ช่วยให้อาจารย์สามารถสอนได้อย่างเป็นนานาชาติ (Glopal, 2011, p. 373)

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. กลยุทธ์ใดที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

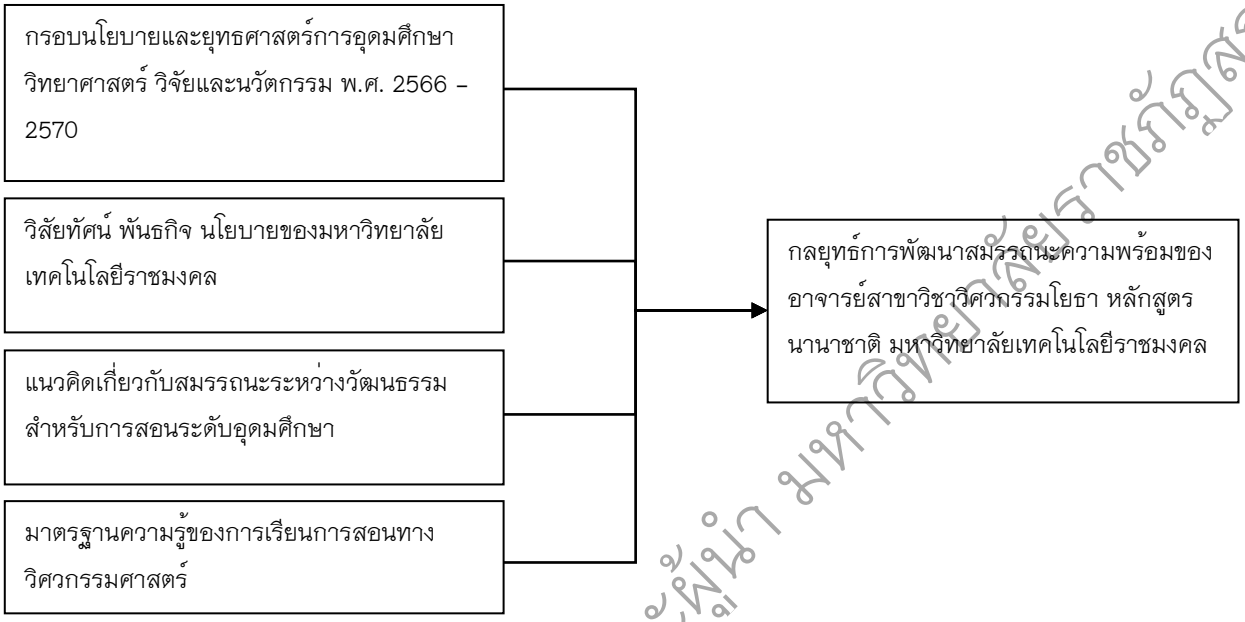
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศของ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่รับผิดชอบงานหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาหลักสูตร

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนรวม 5 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประชุมกลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่รับผิดชอบงานหรือมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล การพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 ท่าน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview)

2. แบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากหนังสือตำราวารสารงานวิจัยต่าง ๆ
2. รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. วิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
4. สร้างแบบสัมภาษณ์ปัจจัยสำคัญที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยเป็นการจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่รับผิดชอบงานหรือมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 คน โดยการทำ SWOT Analysis

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ที่มีค่า IOC 0.87 เพื่อใช้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านความพร้อมของอาจารย์ และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำกลยุทธ์โดยใช้แนวคิดของน่านน้ำสีคราม (Blue Ocean Strategy) (กนกวรรณ เลื่อยคลัง, 2552, หน้า 88) และร่างกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 คน เรื่องสภาพปัจจุบันด้านความพร้อมของอาจารย์ และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์ด้วยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญตามประเด็นในแต่ละด้าน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำกลยุทธ์ ด้วยวิธี Blue Ocean Strategy โดย 1. วิเคราะห์และสังเคราะห์สาระความรู้หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์จัดทำกลยุทธ์ ด้วยอาศัยวิธี Blue Ocean Strategy (Kim and Mauborgne, 2005)

และ 2. ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อกลยุทธ์ โดยการจัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

วิสัยทัศน์:

วิสัยทัศน์ของกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มุ่งมั่นพัฒนาอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ ให้มีสมรรถนะสูงทั้งในด้านความรู้วิชาการ การวิจัย และทักษะการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติ พร้อมทั้งปรับตัวตามมาตรฐานการศึกษาระดับสากล เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการทำงานภาคอุตสาหกรรมสายวิชาชีพวิศวกรรมโยธาระดับสากล และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์นี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยทั้งในด้านวิชาการและทักษะการสื่อสารในระดับนานาชาติ เพื่อเตรียมอาจารย์ให้พร้อมสำหรับการสอนและการวิจัยในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการศึกษาระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรนานาชาติให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

การพัฒนาความพร้อมของอาจารย์จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาและการสร้างผลกระทบที่ดีต่อสังคมและอุตสาหกรรมวิศวกรรมโยธาในระดับโลกอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในด้านความรู้วิชาการ การวิจัย และทักษะการสอน โดยมหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา โดยการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ การฝึกอบรมทักษะการวิจัย และการพัฒนาทักษะการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

2. ส่งเสริมการปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสากล โดยมหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้อาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสากล โดยการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและพร้อมทำงานในภาคอุตสาหกรรมสายวิชาชีพวิศวกรรมโยธาระดับสากล และสามารถตอบสนองความท้าทายในสังคมและเศรษฐกิจระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพของการเรียนการสอนในหลักสูตรนานาชาติ และช่วยให้มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อมสำหรับการทำงานในระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์พร้อมตัวชี้วัด สามารถสรุปได้เป็น 2 เป้าประสงค์หลัก ดังนี้

1. เป้าประสงค์: พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในด้านความรู้วิชาการ วิชาชีพ การวิจัย และทักษะการสอน เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ การฝึกอบรมทักษะการวิจัย และพัฒนาทักษะการสอนของอาจารย์ใน

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด:

1. จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและการวิจัยในช่วงปีการศึกษา

2. อัตราความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการสอนและวิธีการสอนของอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติ

3. จำนวนผลงานวิจัยที่อาจารย์ในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธานำเสนอในที่ประชุมวิชาการหรือตีพิมพ์ในวารสารระดับสากล

2. เป้าประสงค์: ส่งเสริมการปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสากล

เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสากล โดยการพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร การเรียนรู้ที่หลากหลาย และการใช้เทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมในการทำงานในอุตสาหกรรมวิศวกรรมโยธาระดับสากล

ตัวชี้วัด :

1. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ (เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ)

2. จำนวนอาจารย์ที่มีการปรับใช้มาตรฐานการศึกษาระดับสากลในการออกแบบหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอน

3. การประเมินผลความสามารถในการสื่อสารและการปรับตัวของอาจารย์ในสภาพแวดล้อมนานาชาติจากผลการสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์และตัวชี้วัดเหล่านี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรนานาชาติให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากลได้

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัย โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการวิจัย และการเพิ่มพูนทักษะในการเขียนบทความวิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ สนับสนุนการทำวิจัยในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ และให้สามารถตอบโจทย์การศึกษาในระดับสากลได้

2. การพัฒนาทักษะการสอนในระดับนานาชาติ โดยจัดการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่ทันสมัย โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์, การสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ดิจิทัล และการพัฒนาทักษะในการสื่อสารกับนักศึกษาจากหลากหลายวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในหลักสูตรนานาชาติ

3. การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร โดยการฝึกอบรมภาษาทั้งการเขียนและการพูดที่มีความจำเป็นในการสื่อสารกับนักศึกษาต่างชาติ และในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษานานาชาติ โดยส่งเสริมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและองค์กรต่างประเทศในด้านการวิจัยและการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดโปรแกรมแลกเปลี่ยนอาจารย์

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนและวิจัยที่ทันสมัยจากต่างประเทศ รวมถึงการจัดการประชุมวิชาการและกิจกรรมร่วมกับสถาบันพันธมิตรในต่างประเทศ

5. การประเมินผลและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการประเมินผลการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติเป็นประจำ โดยการรับฟังความคิดเห็นจากนักศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อใช้ข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์เหล่านี้มุ่งเน้นการพัฒนาอาจารย์ในทุกด้านที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และเตรียมความพร้อมให้อาจารย์สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสากล

นโยบายเพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย 5 นโยบายหลัก ดังนี้

1. นโยบายการเสริมสร้างทักษะการวิจัยและนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการฝึกอบรมและกิจกรรมส่งเสริมการวิจัย โดยมุ่งเน้นให้ผู้สอนในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธามีทักษะการวิจัยที่ทันสมัยและสามารถพัฒนาโครงการวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาสังคมและอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการวิจัยที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ

2. นโยบายการพัฒนาทักษะการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสอน เช่น การเรียนการสอนออนไลน์, การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างเนื้อหาการสอน และการใช้แพลตฟอร์มที่สามารถเชื่อมโยงกับนักศึกษานานาชาติ เพื่อให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. นโยบายการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์

ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติ โดยการจัดโปรแกรมฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่มุ่งเน้นการสื่อสารทั้งในด้านการพูดและการเขียน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาต่างชาติ

4. นโยบายการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ

มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับนานาชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิจัยและการสอน รวมถึงการเข้าร่วมการประชุมวิชาการในระดับสากล เพื่อเสริมสร้างมุมมองและทักษะในการทำงานร่วมกับสังคมนานาชาติ

5. นโยบายการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ให้มีระบบการประเมินผลการสอนและพัฒนาการวิจัยของอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติอย่างต่อเนื่อง โดยการรับฟังความคิดเห็นจากนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการสอนและกระบวนการวิจัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับโลก และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

นโยบายเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของอาจารย์ให้สามารถสอนและทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านวิชาการและการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งจะทำให้หลักสูตรนานาชาติในสาขาวิศวกรรมโยธามีคุณภาพและพร้อมสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัย โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการวิจัย และการเพิ่มพูนทักษะในการเขียนบทความวิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ สนับสนุนการทำวิจัยในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ และให้สามารถตอบโจทย์การศึกษาในระดับสากลได้ ผลเป็นเช่นนี้อาจเกิดมาหากเหตุอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น ๆ อย่างไร สอดคล้องกับ มาเรียม นิลพันธุ์ (2555, หน้า 25) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ พบว่าในด้านผลผลิต คือมีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในด้านของตนเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ผู้สอนมีคุณธรรมในวิชาชีพ มีความสามารถในการศึกษา ค้นคว้าวิจัยด้านการศึกษาหลักสูตรและการนิเทศ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาหลักสูตร ประเภทต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรระดับท้องถิ่น และสามารถนำ เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและร่วมมือกันเรียนรู้มีคุณธรรมในวิชาชีพ

2. การพัฒนาทักษะการสอนในระดับนานาชาติ โดยจัดการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่ทันสมัย โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์, การสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ดิจิทัล และการพัฒนาทักษะในการสื่อสารกับนักศึกษาจากหลากหลายวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในหลักสูตรนานาชาติ ผลเป็นเช่นนี้อาจเกิดมาหากเหตุอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น ๆ อย่างไร สอดคล้องกับ เกษม พิพัฒน์ปัญญานุกูล และคณะ (2555, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาและการจัดการการผลิตบัณฑิตวิศวกรรมอุตสาหการมหาวิทยาลัยบูรพาสู่ระดับนานาชาติ พบว่า งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะพึงประสงค์ของวิศวกรระดับนานาชาติ เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนาในการผลิตบัณฑิตวิศวกรรมอุตสาหการปริญญาตรีมหาวิทยาลัยบูรพาสู่ระดับนานาชาติ โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าคุณลักษณะพึงประสงค์สำคัญที่ต้องการ ด้านความรู้ ได้แก่ วิศวกรรมเฉพาะทาง ภาษาอังกฤษ ด้านทักษะได้แก่ การทำงานเป็นทีม ดังนั้นการพัฒนาการผลิตบัณฑิตวิศวกรรมอุตสาหการให้มีคุณลักษณะสู่ระดับนานาชาติได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอน รวมถึงกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่สามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้

3. การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร โดยการฝึกอบรมภาษาทั้งการเขียนและการพูดที่มีความจำเป็นในการสื่อสารกับนักศึกษาต่างชาติ และในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ผลเป็นเช่นนี้อาจเกิดมาหากเหตุอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น ๆ อย่างไร สอดคล้องกับ ตรัยธนา เชาวนปรีชา (2557, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การสอนแบบมุ่งเนื้อหา: ทางเลือกของการศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน พบว่า ภารกิจในการเตรียมความพร้อมทางด้านการศึกษาที่สำคัญของประเทศไทยในการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนประการหนึ่งคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนเปิดโปรแกรมภาษาอังกฤษ โปรแกรมสองภาษา และโปรแกรมนานาชาติเพื่อให้เยาวชนพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาเฉพาะให้เทียบเท่าระดับสากล รูปแบบการสอนภาษาอังกฤษที่ตอบสนองภารกิจนี้ได้เป็นอย่างดีคือ การสอนแบบมุ่งเนื้อหาซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทุกด้านไปพร้อมกับการได้รับความรู้

ด้านเนื้อหาวิชาการเฉพาะทาง และสามารถเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในการเรียนระดับที่สูงขึ้นไปได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการคือ ด้านบุคลากรชาวไทยและชาวต่างชาติที่มีความรู้ความสามารถทางด้านภาษาวิชาเฉพาะทาง และการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้เรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้มีความตระหนักต่อการใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับตนเอง ด้านสถานศึกษาที่จัดบรรยากาศให้มีความพร้อมและเอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่องให้เปิดโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมแก่ทรัพยากรบุคคลในการเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษานานาชาติ โดยส่งเสริมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและองค์กรต่างประเทศในด้านการวิจัยและการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดโปรแกรมแลกเปลี่ยนอาจารย์เพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนและวิจัยที่ทันสมัยจากต่างประเทศ รวมถึงการจัดการประชุมวิชาการและกิจกรรมร่วมกับสถาบันพันธมิตรในต่างประเทศ ผลเป็นเช่นนี้อาจเกิดมาหากเหตุอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น ๆ อย่างไร สอดคล้องกับ ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และคณะ (2559, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวน 19 ประเด็นซึ่งครอบคลุมภารกิจ 5 ด้าน อาทิ พัฒนาหลักสูตรในลักษณะบูรณาการหรือพหุวิทยาการ มีระบบและกลไกในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาดับนานาชาติ เป็นต้น

5. การประเมินผลและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการประเมินผลการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติเป็นประจำ โดยการรับฟังความคิดเห็นจากนักศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อใช้ข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลเป็นเช่นนี้อาจเกิดมาจากเหตุอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี หรือผลการวิจัยอื่น ๆ อย่างไร สอดคล้องกับ ภาสุดา ภาคาผล และคณะ (2566, หน้า 23) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนตามทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ร่วมกับแนวคิดการใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเข้มแข็งและทักษะการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่า เมื่อประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการสอนตามทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ร่วมกับแนวคิดการใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเข้มแข็งและทักษะการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่า นักศึกษามีพัฒนาการคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเข้มแข็งและทักษะการรู้เท่าทันสื่อในภาพรวมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนการสอนที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเข้มแข็งและทักษะการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นโยบายการเสริมสร้างทักษะการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการฝึกอบรมและกิจกรรมส่งเสริมการวิจัย โดยมุ่งเน้นให้ผู้สอนในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธามีทักษะการวิจัยที่ทันสมัยและสามารถพัฒนาโครงการวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาสังคมและอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการวิจัยที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ

1.2 นโยบายการพัฒนาทักษะการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสอน เช่น การเรียนการสอนออนไลน์, การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างเนื้อหาการสอน และการใช้แพลตฟอร์มที่สามารถเชื่อมโยงกับนักศึกษานานาชาติ เพื่อให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 นโยบายการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติ โดยการจัดโปรแกรมฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่มุ่งเน้นการสื่อสารทั้งในด้านการพูดและการเขียน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาต่างชาติ

1.4 นโยบายการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับนานาชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิจัยและการสอน รวมถึงการเข้าร่วมการประชุมวิชาการในระดับสากล เพื่อเสริมสร้างมุมมองและทักษะในการทำงานร่วมกับสังคมนานาชาติ

1.5 นโยบายการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้มีระบบการประเมินผลการสอนและพัฒนาการวิจัยของอาจารย์ในหลักสูตรนานาชาติอย่างต่อเนื่อง โดยการรับฟังความคิดเห็นจากนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการสอนและกระบวนการวิจัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับโลก และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงความพร้อมขั้นพื้นฐานของคณาจารย์

2.2 ควรมีการวางเป้าหมาย และพัฒนาแผนที่นำทางเพื่อพัฒนาสมรรถนะความพร้อมของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และ คณะวิศวกรรมศาสตร์ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย สำหรับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูล และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ เลื่อยคลัง. (2552). *การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดกลยุทธ์น่านน้ำสีคราม: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษม พิพัฒน์ปัญญานุกูล และคณะ. (2555). การพัฒนาและการจัดการการผลิตบัณฑิตวิศวกรรมอุตสาหการมหาวิทยาลัยบูรพาสู่ระดับนานาชาติ. *วารสารวิจัย มข.*, *12*(2), 1 – 11.

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และคณะ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, *9*(1), 1 – 15.

ตรัยธนา เชาวนปรีชา. (2557). การสอนแบบมุ่งเนื้อหา: ทางเลือกของการศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย,* 34(1), 73 – 97.

ภาสุดา ภาคาผล และ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการสอนตามทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ร่วมกับแนวคิดการใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเข้มแข็งและทักษะการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา. *วารสาร Silpakorn University e–Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts), 43*(6), 23 – 35.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตรวิจัย*, *4*(2), 25 – 40.

Byram, M.C. (1997). Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence. UK: Clevedon, Multilingual Matters.

Gopal, A. (2011). Internationalization of Higher Education: Preparing Faculty to Teach Cross– culturally. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education. 23*(3), 373 – 381.

Stone, N. (2006). Conceptualizing International Effectiveness for University Teaching. *Journal of Studies in International Education, 10*(1), 334 – 356.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภาพการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

The conditions of service usage and needs for career skill enhancing television programs to improve the academic quality of learners under the Bangkok Office of Learning Encouragement.

วราพร จงอรุณรุ่งโรจน์[1] ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร. สุมิตร สุวรรณ
Waraporn Jongarunrungroj[1] Prof.Wg.Cdr. Dr. Sumit Suwan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร 2) ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 392 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสะดวก มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า รายการที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ทำกินก็ได้ทำขายก็ดี ชุดเค้กและคุกกี้ ตอนสอนทำแยมโรลรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพย้อนหลังผ่านอินเทอร์เน็ตที่ www.etvthai.tv ระยะเวลาเฉลี่ย 10 – 30 นาทีต่อวัน ช่วงเวลาที่นิยมรับชม คือ 18.01 – 21.00 น. และความถี่ในการรับชม 1 – 2 วันต่อสัปดาห์ โดยมีความพึงพอใจในองค์ประกอบรายการโทรทัศน์ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจพิธีกรและวิทยากรใช้ภาษาในการสื่อสารเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบรายการที่ต้องการมากที่สุด คือ รายการสอนโดยตรง พร้อมการนำเสนอแบบบรรยายและใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย ด้านคุณสมบัติพิธีกรที่สำคัญ คือ ความรู้ และทักษะอาชีพที่หลากหลาย คุณสมบัติของแขกรับเชิญหรือวิทยากร คือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในอาชีพหรือเรื่องที่สนทนา ส่วนใหญ่ต้องการให้รายการถ่ายทำในสถานที่ทำงานจริงและต้องการให้มีความยาวตอนละ 30 นาที ออกมากาศในช่วงเวลา 18.01 – 21.00 น. มีวัตถุประสงค์ในการรับชมเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม โดยมีความต้องการด้านเนื้อหารายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยต้องการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: รายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน
[1]Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University Kamphaeng Sean Campus
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University Kamphaeng Sean Campus
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: วราพร จงอรุณรุ่งโรจน์, Waraporn.jonga@ku.th
รับเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไข 18 มีนาคม 2568 ตอบรับ 28 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการผลิตเนื้อหารายการอาชีพ และต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพศิลปกรรม เกษตรกรรม คหกรรม การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพ อาชีพในสำนักงาน และอาชีพที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน

ABSTRACT

This research aimed to achieve the following objectives: 1) To study the conditions of service usage of career skill enhancing television programs to improve the academic quality of students under the Bangkok Office of Learning Encouragement. 2) To study the needs for career skill enhancing television programs. The population of this study comprised high school students under the Bangkok Office of Learning Encouragement. The population of this study consists of high school students under the Bangkok Office of Learning Encouragement, totaling 392 individuals. A total of 335 completed questionnaires were returned, accounting for 85.5% of the sample.
The research instrument used was a questionnaire distributed via Google Forms, with a reliability score Cronbach's Alpha of 0.98. The data were analyzed using the following statistical methods: frequency, percentage, mean, standard deviation, content analysis.

The research findings were as follows:

1. To study the conditions of service usage career skill enhancing television programs, the most popular program was “Tum Kin Ko Dai Tum Khai Ko Di” featuring cake and cookie making, specifically the episode on making jam rolls. On average, viewers spent 10 – 30 minutes per day watching these programs, with the most popular viewing time being between 6:01 PM and 9:00 PM. Overall satisfaction with the program components was rated highly. When considering each item separately, it was found that the use of clear and easily understandable language by hosts and presenters was rated the highest.

2. To study on the needs for career skill enhancing television programs, the most desired format was direct instruction with presentations and explanations in simple, easy–to–understand language. The most important qualities for hosts included diverse knowledge and career skills while guest and experts should have proficiency in the discussed professions career or topic. The overall demand for program content was rated high, with a desire for involvement in the production of career related content. The most requested content such as arts related professions, agriculture, home economics, technology usage for career enhancement, office jobs, and currently popular professions.

Keyword: Career Skill – Enhancing Television Program, the Bangkok Office of Learning Encouragement.

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และช่วยเสริมความเท่าเทียมในสังคม ซึ่งสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ การแพร่ระบาดโควิด –19 และการเปลี่ยนแปลงในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ทำให้ต้องปรับตัวให้สามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาจึงต้องตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ได้ระบุถึงปัญหาการขาดฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน ซึ่งทำให้การพัฒนากำลังแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้มีการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากรไทย พบว่าอัตราการว่างงานในระดับปริญญาตรีสูงขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566, หน้า 9) ซึ่งสะท้อนว่า ถึงแม้จะมีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาตามที่นายจ้างต้องการแต่อาจยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ มากกว่าจัดการศึกษาตามความพร้อมของสถานศึกษา และต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับคุณภาพตลาดแรงงานให้สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า 66)

โดยกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดส่งเสริมการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าสู่แหล่งความรู้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้มากขึ้น โดยมีศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ในฐานะหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจหลักในการผลิตสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่กลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2565, หน้า 2) ซึ่งมีสื่อรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาสำหรับบริการกลุ่มเป้าหมายแบ่งออกเป็นรายการโทรทัศน์เพื่อเสริมการเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และครอบครัว รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาเสริมการศึกษานอกโรงเรียน รายการโทรทัศน์เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการโทรทัศน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีช่องทางการเผยแพร่ให้ผู้รับบริการสามารถเลือกใช้บริการได้หลากหลาย ได้แก่ สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (ETV) รับชมได้ผ่านทาง 1. โทรทัศน์ที่มีชุดอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมระบบจานรับสัญญาณทางช่อง 96 2. True Visions ทางช่อง 180 3. ทางเคเบิลทีวีท้องถิ่นทั่วประเทศ และระบบออนไลน์ผ่านทางอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บไซต์และโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2565, หน้า 3) จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระเกิดประโยชน์และตรงกับความต้องการในการนำไปประกอบอาชีพในอนาคต จึงควรมีการออกแบบหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรด้วยตนเอง

การดำเนินการผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพวิชาการของสื่อ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการติดตามและพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและประชาชนอย่างสม่ำเสมอ การได้ทราบถึงความต้องการในการรับชมรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา จะสามารถเป็นข้อมูลช่วยในการวางแผนการผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งการสำรวจความต้องการความถนัดด้านอาชีพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับผู้เรียนที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับต้น ทำให้นักเรียนได้รู้จักการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และค้นพบความสนใจในการเรียนรู้ทักษะอาชีพของตนเอง และจะเป็นประโยชน์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางด้านการศึกษาของผู้เรียนหรือเป็นรายการโทรทัศน์ที่ให้ความรู้ในเรื่องของอาชีพเพื่อให้ผู้ชมนำไปประกอบเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริมได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อมุ่งหวังที่จะได้รับข้อมูลสารสนเทศด้านการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาประเภทรายการเสริมทักษะอาชีพ มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ วางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านวิชาการ รวมทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการผลิตรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ให้ตรงกับความต้องการองผู้เรียนกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ได้รับชมรายการที่สอดคล้องกับทักษะ ความสามารถ อย่างเหมาะสมกับตนเองต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

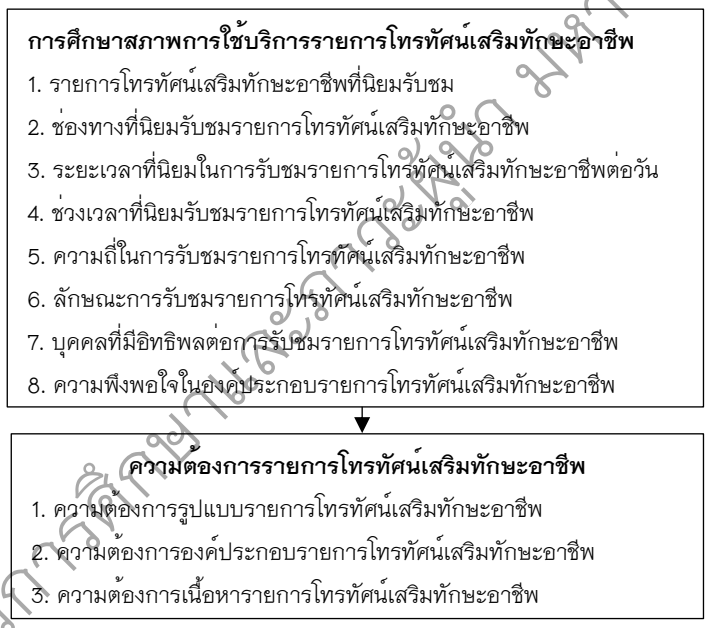
2. ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานครที่ต้องการเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เป็นผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 20,592 คน (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาด

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (1967, หน้า 886) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % และระดับความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า 0.05% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 392 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 50 เขต ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เขตที่ศึกษาอยู่ อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check – list) เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะปลายปิด (Close – end Question)

ตอนที่ 2 สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ มีลักษณะเป็น 1) คำถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ให้ระบุชื่อรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพที่นิยมรับชม 2) แบบตรวจสอบรายการ (check – list) ในเรื่องของสภาพการใช้บริการอื่น ๆ ได้แก่ ช่องทางที่นิยมรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ระยะเวลาที่นิยมในการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพต่อวัน ช่วงเวลาที่นิยมรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ความถี่ในการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ลักษณะการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ และ 3) แบบมาตราส่วนประมาณค่าความพึงพอใจของลิเคิร์ทที่มี 5 ระดับ (Rating scale) 4) คำถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ให้ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 3 ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพมีลักษณะเป็น 1) แบบตรวจสอบรายการ (check – list) ในเรื่องรูปแบบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพที่ท่านต้องการให้นำมาผลิตรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพมากที่สุด การนำเสนอที่ส่งผลต่อการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพมากที่สุด คุณสมบัติของพิธีกร ผู้ร่วมรายการ แขกรับเชิญหรือศิลปินนักแสดง และวิทยากรรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพที่ต้องการให้มีมากที่สุด สถานที่ที่ท่านต้องการให้ใช้ถ่ายทำรายการเสริมทักษะอาชีพ ระยะเวลาที่เหมาะสมในการออกอากาศรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการออกอากาศรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพต่อวัน และวัตถุประสงค์ในการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ 2) แบบมาตราส่วนประมาณค่าความต้องการของลิเคิร์ทที่มี 5 ระดับ (Rating scale) 3) คำถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ให้ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ส่งไปยังสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกเขตของกรุงเทพมหานครในการจัดผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนทั้งสิ้น 335 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5

4. นำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และนำมาบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วจึงนำข้อมูลมารวบรวมวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามจุดประสงค์และข้อกำหนดของการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด (Close – end Question) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check – list) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลแบบสอบถามสภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพและเป็นคำถามปลายเปิด (Open–ended Questions) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนคำถามปลายปิด (Close – end Question) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check – list) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนระดับความพึงพอใจในสภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended Questions) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ คำถามปลายปิด (Close – end Question) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check – list) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนระดับความต้องการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ มีดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 392 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเขตบางกะปิ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.55 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 47.46 ประกอบอาชีพพนักงาน / ลูกจ้างเอกชน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.36 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.19

1.2 รายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพที่เคยชม พบว่า ส่วนใหญ่มีผู้เคยรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ รายการทำกินก็ได้ ทำขายก็ดี ชุดเค้กและคุกกี้ ตอนสอนทำแยมโรล มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 รองลงมา ได้แก่ รายการค้าขายไฮเทค ตอนที่ 2 เตรียมตัวอย่างไรกับการค้าขายออนไลน์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87 รายการกศน, ออนไลน์ PLUS ตอนที่ 1 Digital Marketing คืออะไร และรายการเรียนนอกรั้ว ตอนวิชาชีพนวดแผนไทย กศน.เขตคลองสามวา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 เท่ากัน ตามลำดับ

1.3 สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่รับชมผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตทาง ww.etvthai.tv จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.72 มากที่สุด โดยเป็นการรับชมรายการย้อนหลัง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 67.46 และรับชมรายการสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 รองลงมา ได้แก่ รับชมทางกล่องรับสัญญาณ IPTV จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45 รับชมทางอุปกรณ์รับโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมระบบ KU BAND จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66 และรับชมทางเคเบิ้ลทีวีส่วนท้องถิ่น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.18 ตามลำดับ

1.4 ระยะเวลารับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเฉลี่ยต่อวัน พบว่า ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลารับชมระหว่าง 10–30 นาทีต่อวัน มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 54.63 รองลงมา ได้แก่ระยะเวลาต่ำกว่าครั้งละ 10 นาทีต่อวัน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 ระยะเวลาระหว่าง 31 – 60 นาทีต่อวัน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.91 และตั้งแต่ 61 นาทีขึ้นไปต่อวัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97 ตามลำดับ

1.5 ช่วงเวลาที่นิยมรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่รับชมระหว่างเวลา 18.01 – 21.00 น. มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 รองลงมา ได้แก่ เวลา 21.01 – 24.00 น. จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.19 เวลา 09.01 – 12.00 น. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 เวลา 12.01 – 15.00 น. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 เวลา 15.01 – 18.00 น. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 และเวลา 06.00 – 09.00 น. จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.06 ตามลำดับ

1.6 ความถี่ในการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่รับชมเฉลี่ย 1 – 2 วัน/สัปดาห์ มากที่สุด จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 77.01 รองลงมา ได้แก่ 3 – 4 วัน / สัปดาห์ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 รับชมทุกวัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.88 และ 5 – 6 วัน / สัปดาห์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ตามลำดับ

1.7 ลักษณะการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่รับชมรายการพร้อมกับทำกิจกรรมอย่างอื่น จำนวน 109 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.54 รองลงมา ได้แก่ รับชมแบบเปลี่ยนสลับไปสลับมากับรายการอื่นในช่องอื่น จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27 รับชมอย่างสนใจตลอดจนจบ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.67 และรับชมรายการยามพักผ่อนเป็นกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 ตามลำดับ

1.8 บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ตัดสินใจรับชมรายการด้วยตัวเอง มากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมา ได้แก่ ครู จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 อินฟูลเอนเซอร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.16 และเพื่อน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ตามลำดับ

1.9 ความพึงพอใจในองค์ประกอบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในองค์ประกอบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ สูงสุดอันดับแรก คือ พิธีกรและวิทยากรของรายการมีการใช้ภาษาในการสื่อสารเข้าใจง่าย รองลงมา ได้แก่ ความรู้และทักษะที่ได้รับจากรายการที่รับชม ภาพและเสียงของรายการมีคุณภาพเหมาะสม วัตถุประสงค์ของรายการมีความชัดเจนสอดคล้องกับหลักสูตร พิธีกรและวิทยากรของรายการมีความน่าเชื่อถือ การนำเสนอของรายการมีความน่าสนใจ เนื้อหาของรายการกระชับเข้าใจง่าย ช่วงเวลาการออกอากาศของรายการมีความเหมาะสม ความยาวของรายการมีความเหมาะสม และรูปแบบของรายการตรงกับความต้องการ ตามลำดับความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ

2. ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ มีดังนี้

2.1 ความต้องการรูปแบบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ เป็นรายการสอนโดยตรง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.34 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ รายการสารคดี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 รายการวาไรตี้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 รายการบรรยาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.55 รายการสาธิต จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 รายการข่าว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87 รายการสัมภาษณ์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.57 รายการละคร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 รายการสนทนาจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.18 ตามลำดับ

2.2 ความต้องการองค์ประกอบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ ด้านการนำเสนอที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความต้องการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการการนำเสนอแบบบรรยาย

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย มากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.25 รองลงมา ได้แก่ การนำเสนอแบบสร้างแรงบันดาลใจ โดยการเล่าเรื่องราวความสำเร็จของผู้ที่เคยประสบปัญหา แต่ผ่านพ้นมาได้ด้วยการเรียนรู้ทักษะอาชีพ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 การนำเสนอแบบตัวอย่างจริง โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาสาธิตวิธีการทำงานต่าง ๆ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.51 และการนำเสนอแบบซีรีส์ต่อเนื่อง โดยแบ่งเนื้อหาเป็นตอน ๆ ที่เชื่อมโยงกันเป็นเนื้อเรื่องต่อเนื่อง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ตามลำดับ

2.3 ความต้องการด้านคุณสมบัติพิธีกรรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการมีทักษะความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลาย มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.76 รองลงมา ได้แก่ มีทักษะการพูดที่ดี น่าสนใจ ชวนให้ติดตามรายการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 มีบุคลิกร่าเริง ตลกสนุกสนาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 และหน้าตาดี/สวย/หล่อ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 ตามลำดับ

2.4 ความต้องการด้านคุณสมบัติผู้ร่วมรายการ แขกรับเชิญ หรือศิลปินนักแสดงรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับอาชีพหรือเรื่องราวที่สนทนา มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมา ได้แก่ มีทักษะสื่อสาร การเล่าเรื่องหรือการบรรยายที่น่าสนใจจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 มีประสบการณ์และเคยประสบความสำเร็จ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 มีความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับเป็นวงกว้าง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 สุดท้ายมีความพยายาม อดทน และเป็นผู้ตั้งคำถามและผู้รับฟังที่ดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 เท่ากัน ตามลำดับ

2.5 ความต้องการด้านคุณสมบัติวิทยากรรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับอาชีพหรือเรื่องราวที่สนทนา มากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถในการถ่ายทอดหรืออธิบายที่ดี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจได้ดี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.51 และเปิดรับคำถามและสามารถตอบข้อสงสัยของผู้ชมได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ

2.6 ความต้องการด้านสถานที่ถ่ายทำรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการถ่ายทำในสถานที่ทำงานจริง มากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมา ได้แก่ สตูดิโอ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ท่ามกลางธรรมชาติ สถานที่รื่นรมย์ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และศูนย์ฝึกอาชีพ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

2.7 ความต้องการด้านความยาวในการออกอากาศรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการความยาวตอนละ 30 นาที มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมา ได้แก่ 15 นาที จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 60 นาที จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และ 45 นาที จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 ตามลำดับ

2.8 ความต้องการด้านช่วงเวลาออกอากาศรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการช่วงเวลา 18.01 – 21.00 น. มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา ได้แก่ เวลา 09.01 – 12.00 น. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 เวลา 12.01 – 15.00 น. จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 เวลา 15.01 – 18.00 น. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 เวลา 21.01 – 24.00 น. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และเวลา 06.00 – 09.00 น. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ตามลำดับ

2.9 ความต้องการด้านวัตถุประสงค์ในการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการรับชมเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม มากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมา ได้แก่ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 เพื่อหากำลังใจหรือแรงบันดาลใจ

จากเรื่องราวหรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และเพื่อความบันเทิง แก้เบื่อหน่าย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 ตามลำดับ

2.10 ความต้องการด้านเนื้อหารายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการด้านเนื้อหารายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพสูงสุด คือ ต้องการมีส่วนร่วมในการผลิตเนื้อหารายการอาชีพ และต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพศิลปกรรม เช่น การถ่ายภาพ การออกแบบผลิตภัณฑ์ / เสื้อผ้า การโฆษณา การปั้น วาดภาพ ดนตรี อยู่ในอันดับแรกเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพเกษตรกรรม เช่น การปลูกผักผลไม้ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การทำโรงเรือน การเลี้ยงสัตว์ ต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพคหกรรม เช่น การประกอบอาหาร/ขนม การตัดเย็บ การเสริมสวย ต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพ ต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพในสำนักงาน เช่น ผู้จัดการสำนักงาน นักการตลาด พนักงานบัญชี และต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เช่น สตรีมเมอร์ นักสร้างคอนเทนต์ นักออกแบบพัฒนาเว็บไซต์และแอปพลิเคชัน มีความต้องการเท่ากัน ต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพพาณิชยกรรมและอาชีพบริการ เช่น การขายสินค้า บริการขนส่ง การท่องเที่ยว ร้านนวด สุดท้าย คือ ต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพอุตสาหกรรม เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างแอร์ และต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพหัตถกรรม เช่น งานแกะสลัก งานจักรสาน ทอผ้าด้วยมือ เท่ากัน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพมากที่สุด คือ รายการทำกินก็ได้ ทำขายก็ดี ชุดเค้กและคุกกี้ ตอนสอนทำแยมโรล และรายการค้าขายไฮเทค ตอนที่ 2 เตรียมตัวอย่างไรกับการค้าขายออนไลน์ ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยว่าอาจเป็นเพราะ วิธีทำของขนมแยมโรลนั้นง่าย ใช้วัตถุดิบที่หาได้ทั่วไปและเป็นเมนูที่เหมาะสำหรับทั้งการบริโภคเองในครัวเรือนและการทำขายเพื่อสร้างรายได้เสริม ผู้ชมจึงสามารถนำความรู้นี้ไปปรับใช้ได้ทันที ทำให้รายการตอนดังกล่าวได้รับความสนใจเป็นพิเศษ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความนิยมของแยมโรลในตลาด เนื่องจากเป็นขนมที่เข้ารสนิยมของผู้บริโภคหลากหลายกลุ่มและสามารถเปลี่ยนไส้หรือรูปแบบได้ตามความต้องการ จึงช่วยกระตุ้นให้ผู้ชมสนใจที่จะเรียนรู้การทำเมนูนี้ ส่วนรายการค้าขายไฮเทค ตอนที่ 2 เตรียมตัวอย่างไรกับการค้าขายออนไลน์ที่มีผู้สนใจรับชมมากเป็นอันดับที่สองนั้น อาจเป็นเพราะการค้าขายออนไลน์เป็นทักษะที่ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ชมรายการใช้เป็นแนวทางในการในการประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ สอดคล้องกับผลสำรวจพฤติกรรมการซื้อสินค้าหรือบริการออนไลน์ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์) ของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น โดยประชาชนส่วนใหญ่ที่ซื้อสินค้าออนไลน์จะมีการซื้ออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยช่องทางการซื้อสินค้าออนไลน์ที่ได้รับความนิยมสูงสุด ได้แก่ E – Marketplace เช่น Shopee, Lazada ซึ่งผู้ซื้อสินค้าออนไลน์นิยมใช้ช่องทางนี้สูงถึง ร้อยละ 95.98 ตามมาด้วย Social Commerce ได้แก่ TikTok, Line, Facebook อยู่ที่ ร้อยละ 47.18 ส่วนการใช้บริการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่รับชมผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตทาง www.etvthai.tv โดยเป็นการรับชมรายการย้อนหลังออนไลน์ จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมการบริโภคสื่อของผู้ชมมีการเปลี่ยนแปลงไป การรับชมออนไลน์สะดวกทั้งเวลาและสถานที่ ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยของศิริวรรณ อนันต์โท (2564, หน้า 116) ที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้ชมรายการโทรทัศน์วัยหนุ่มสาวเปลี่ยนจากการรับชมตามผังรายการไปชมเนื้อหาออนไลน์แบบย้อนหลังและออนดีมานด์ผ่านอินเทอร์เน็ตเพิ่มสูงขึ้น เพราะการชม

โทรทัศน์บนอินเทอร์เน็ตสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้ชมยุคดิจิทัลได้มากกว่าโดยภาพรวมทั้งในประเทศไทยและทั่วโลก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความพึงพอใจในองค์ประกอบรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพในด้านพิธีกรและวิทยากรของรายการที่มีการใช้ภาษาในการสื่อสารเข้าใจง่าย การที่พิธีกรและวิทยากรของรายการมีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ถือเป็นจุดเด่นที่ช่วยให้ผู้ชมสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอชิระ ดวงหอม (2559, หน้า 90) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับชมความต้องการและความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ชมรายการของทีวีดิจิทัล มีความต้องการผู้ดำเนินรายการที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และภาษาที่ใช้สื่อสารเข้าใจง่ายในระดับมาก ทำให้เพิ่มความน่าสนใจแก่รายการและเชื่อมโยงกับผู้ชมได้ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารผ่านรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสื่อสารเนื้อหาไปยังผู้ชมอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ชมทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงและเข้าใจข้อมูลได้ง่ายโดยไม่เกิดความสับสน นอกจากนี้ยังเสริมให้พิธีกรและวิทยากรมีความน่าเชื่อถือ ทำให้ผู้ชมรู้สึกเชื่อมั่นในการนำความรู้ที่ได้จากการรับชมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่ายจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ชม สำหรับการผลิตรายการโทรทัศน์ควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดการสื่อสารมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ชมได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่รูปแบบของรายการตรงกับความต้องการผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพยังไม่ตอบโจทย์ความสนใจของผู้เรียนเท่าที่ควร เนื้อหารายการอาจยังขาดการมีส่วนร่วมของผู้ชมในกระบวนการออกแบบรายการ และไม่ครอบคลุมความสนใจของผู้เรียนทั้งหมด ดังนั้นผู้ผลิตรายการควรพิจารณารูปแบบและเนื้อหาของรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพให้มีความหลากหลาย น่าสนใจ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น อาจทำการสำรวจความสนใจและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมรายการได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อการมีส่วนร่วมในการออกแบบรายการหรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิตรายการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเสนอรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและเพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

2. ความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ พบว่า ผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการรายการสอนโดยตรง มากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการสอนโดยตรงเป็นรายการที่ผู้ชมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ทันที โดยมีผู้สอนอธิบายขั้นตอนวิธีการอย่างละเอียดและตอบโจทย์ผู้ชมที่ต้องการความรู้เชิงปฏิบัติในระยะสั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า ผู้เรียนต้องการรับชมรายการที่นำความรู้ไปใช้ได้ทันทีในชีวิตจริง ซึ่งรายการรูปแบบนี้เหมาะกับกลุ่มคนที่ต้องการรับชมรายการเพื่อใช้เสริมความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้เรื่องทักษะอาชีพ มีเป้าหมายในการรับชมที่ชัดเจนในการนำความรู้ที่ได้ไปตอบข้อสงสัย แก้ไขปัญหาที่พบหรือเพื่อการทำแบบทดสอบ รายการรูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการออกแบบเนื้อหาและการอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย รองลงมา ผู้เรียนมีความต้องการรายการสารคดีเสริมทักษะอาชีพที่แสดงตัวอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ สามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ชมบางกลุ่มที่ต้องการเห็นกรณีศึกษา และเรื่องราวจริงเพื่อเสริมกำลังใจและมุมมองต่ออาชีพที่กว้างขึ้น รวมทั้งรายการสารคดีเกี่ยวกับอาชีพที่แสดงตัวอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ แสดงว่าผู้ชมต้องการรายการที่สร้างแรงบันดาลใจจากมุมมองใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในเส้นทางอาชีพไม่ได้มองหาทักษะอาชีพเพียงอย่างเดียว ซึ่งการทำสารคดีที่จับใจและสมจริงจะช่วยให้ผู้ชมสามารถเชื่อมโยงตนเองกับเรื่องราวเหล่านั้นได้ ส่วนผลการศึกษาความต้องการด้านเนื้อหารายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพพบว่า ผู้เรียนมีความต้องการมีส่วนร่วมในการผลิตเนื้อหารายการอาชีพและความต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพศิลปกรรม เช่น การถ่ายภาพการออกแบบผลิตภัณฑ์ / เสื้อผ้าการโฆษณา การปั้น วาดภาพ ดนตรี รองลงมา

มีความต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพเกษตรกรรม เช่น การปลูกผักผลไม้ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การทำโรงเรือน การเลี้ยงสัตว์ และต้องการเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพคหกรรม เช่น การประกอบอาหาร / ขนม การตัดเย็บ การเสริมสวย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่ผู้ชมต้องการมีส่วนร่วมในการออกแบบเนื้อหารายการที่ตรงกับความต้องการและความสนใจเฉพาะของตน การมีส่วนร่วมของผู้ชมในกระบวนการผลิตเนื้อหาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสนใจและการยอมรับของผู้ชมและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์รายการโทรทัศน์ที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ดังที่ณัฐฐ์วัฒน์ สุทธิโยธิน (2554, หน้า 16) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบการสร้างสรรค์รายการโทรทัศน์ที่ดีไว้ว่า ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมกับรายการ (participation) โดยต้องพยายามทำให้ผู้ชมมีส่วนร่วมกับรายการตลอดเวลาทั้งแบบโดยตรงและโดยอ้อม สอดคล้องกับสุนิลชา สัตบุศย์ (2562, หน้า 78) ที่ได้ศึกษากระบวนการผลิตและแนวทางการพัฒนารูปแบบรายการโทรทัศน์รายการ "เส้นทางสุขภาพ" พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ชมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยการพัฒนารูปแบบรายการ เนื่องจากจะเกิดการรับรู้ร่วมกันระหว่างผู้ผลิตรายการและผู้ชม ในส่วนของผู้ชม คือ การร่วมถ่ายทอดเรื่องราวประสบการณ์ของผู้ชมเองหรือการให้ข้อเสนอแนะการพัฒนารูปแบบรายการ ก่อให้เกิดการยอมรับและการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของรายการร่วมกัน ส่วนด้านผู้ผลิตรายการ คือ การรับรู้เข้าใจความต้องการของผู้ชมรายการมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ผลิตรายการได้รับข้อมูลเพื่อลบจุดด้อยเสริมจุดแข็งให้กับรายการ ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมของผู้ชมในการออกแบบเนื้อหารายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพ นับเป็นกลไกสำคัญที่นอกจากจะช่วยให้กระบวนการผลิตรายการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยังทำให้สามารถสร้างเนื้อหาที่ตอบโจทย์ผู้ชมได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังช่วยเสริมรูปแบบรายการให้มีความน่าสนใจตรงกับความสนใจของผู้รับชมในปัจจุบัน ทั้งยังก่อให้เกิดการเป็นเจ้าของรายการร่วมกันระหว่างผู้ผลิตรายการและผู้ชม ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความผูกพันต่อรายการในระยะยาว

อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาสภาพการใช้บริการและความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สะท้อนถึงความต้องการที่หลากหลายของผู้ชม ซึ่งเป็นโอกาสสำคัญสำหรับผู้ผลิตรายการในการพัฒนาคุณภาพวิชาการของสื่อเพื่อการศึกษาให้มีความหลากหลายน่าติดตามรับชมมากขึ้น ตอบโจทย์ผู้รับชมทั้งในแง่ของเนื้อหาความรู้ แรงบันดาลใจ และความสนุก การออกแบบรายการที่ผสมผสานองค์ประกอบเหล่านี้อย่างลงตัวจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและขยายฐานผู้ชมได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาคุณภาพวิชาการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพควรเลือกพิธีกรและวิทยากรที่มีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่เข้าใจง่าย ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจในการสื่อสารให้แก่ผู้เรียนที่มีพื้นฐานความรู้หลากหลาย รวมทั้งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหารายการ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียนในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.2 ควรพัฒนารูปแบบรายการสอนตรงที่เน้นทักษะทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยเน้นขั้นตอนที่เข้าใจง่ายและนำเสนอวิธีการอย่างละเอียด รวมถึงรายการรูปแบบสารคดีที่สร้างแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพจากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ หรือรายการที่นำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลเชิงลึกของอาชีพเฉพาะด้าน

1.3 ควรเพิ่มความหลากหลายของเนื้อหารายการ โดยผลิตเนื้อหาที่เกี่ยวกับอาชีพด้านศิลปกรรม ด้านเกษตรกรรม และด้านคหกรรมตามความสนใจของผู้ชม ซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ชมในกระบวนการออกแบบเนื้อหารายการ และตรงกับความต้องการของผู้ชมมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพในกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย โดยอาจแบ่งตามช่วงอายุหรือระดับการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถออกแบบองค์ประกอบรายการ เนื้อหาและรูปแบบรายการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเฉพาะกลุ่มได้

2.2 ควรศึกษาความต้องการรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพในหลากหลายมิติ เช่น ความต้องการในระดับภูมิภาคหรือความสนใจของกลุ่มอาชีพที่เฉพาะเจาะจงเพื่อขยายขอบเขตของรายการเสริมทักษะอาชีพให้เข้าถึงกลุ่มผู้ชมในวงกว้างยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับชมรายการโทรทัศน์เสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของผู้เรียนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). *รายงานนักศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.* http://mis.nfe.go.th/NFE-MIS/studentMIS/student_itw_conclus_process.php.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ณัฐจุ๋วัฒน์ สุทธิโยธิน. (2554). *แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์รายการโทรทัศน์.* เอกสารการสอนชุดวิชาการสร้างสรรค์รายการโทรทัศน์ *หน่วยที่ 1 (ฉบับปรับปรุง).* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริวรรณ อนันต์โท. (2564). ปัจจุบันและอนาคตของการให้บริการโทรทัศน์ผ่านโครงข่ายอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4*(3), 116.

ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. (2565). *การประเมินคุณภาพรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษารายการวัยเก๋าเล่าอาชีพของสถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ETV).* กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้.

ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. (2565). *รายงานการติดตามผลการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *พฤติกรรมการซื้อสินค้าและบริการออนไลน์ของประชาชน.* (Online) https://tdo.onde.go.th/Survey_Result2567.html. 8 ธันวาคม 2567.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 2: เมษายน – มิถุนายน 2566.* https://www.mhesi.go.th/images/THANWARAT/เอกสารเผยแพร่ภายนอก/รายงานสถานการณ์แรงงาน-ฉบับสมบูรณ์.pdf.

สุนิลชา สัตบุศย์. (2562). *กระบวนการผลิตและแนวทางการพัฒนารูปแบบรายการโทรทัศน์รายการ "เส้นทางสุขภาพ".* วิทยานิพนธ์ นศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อชิระ ดวงหอม. (2559). *พฤติกรรมการเปิดรับชมความต้องการและความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Yamane, Taro.1967. Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York: Harper and Row.

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Super Leadership of Administrators Affecting School Effectiveness Under Phayao Primary Educational Service Area Office 1

สุพรรณิการ์ เรือนสอน[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณากร พรประเสริฐ[2]
Supunnika Ruanson[1] Asst. Prof. Dr.Wannakorn Phornprasert[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 286 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

[1]*หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา*
[1]*Master of Education Program in Educational Administration University of Phayao*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา*
[2]*Lecturer Master of Education Program in Educational Measurement and Evaluation University of Phayao*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สุพรรณิการ์ เรือนสอน, supunnikaruanson@hotmail.com
รับเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไข 12 มีนาคม 2568 ตอบรับ 19 มีนาคม 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)

ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate: 1) to study the level of Super leadership of school administrators affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study the level of effectiveness of educational institutions affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 3) to determine the predictive power of Super leadership of school administrators on school effectiveness under Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 286 government teachers, determined using Taro Yamane's ready – made table and selected through multi–stage random sampling. The research instrument was a 5–level rating scale questionnaire. The Super leadership questionnaire had a reliability of 0.98, and the school effectiveness questionnaire had a reliability of 0.93. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis using the Stepwise method.

According to the results, it was found that

1. the level of Super Leadership of school administrators affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was generally at a high level. The average is sorted in descending order, namely the facilitation of the culture of self – leaders. The performance is typical for personnel to be their own leaders. In terms of supporting self – leadership by building a team, in terms of making personnel self – leaders. In terms of facilitating self – leadership by giving rewards and blaming creatively.

2. The effectiveness of educational institutions affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The average values are sorted from descending to the lowest number, namely the adjustment and development of educational institutions, and the satisfaction with teachers' work.

3. Super Leadership that affects the effectiveness of educational institutions, affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, the statistical significance at the level of .01 is the creation of a positive mindset (X_4), the facilitation of self – leadership by rewarding and blaming constructively (X_5), the support of self – leadership by building a team (X_6), and the statistical significance at the level of .05 is the role of exemplary performance for personnel to lead themselves (X_2).

Keywords: Super Leadership, Effectiveness of School Administration

ภูมิหลัง

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศักยภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” (Super Leadership) ของ Manz & Sims (1989, p. 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้สามารถส่งเสริมให้ครูกลายเป็นผู้นำตนเอง ซึ่ง มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (2567, หน้า 23) พบว่าผลการประเมินที่ผ่านมาด้านการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา อยู่ในระดับคุณภาพ 2 ซึ่งมีคำอธิบายระดับคุณภาพ พอใช้ แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ยังไม่บรรลุตามที่ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ เป็นต้น จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 หรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

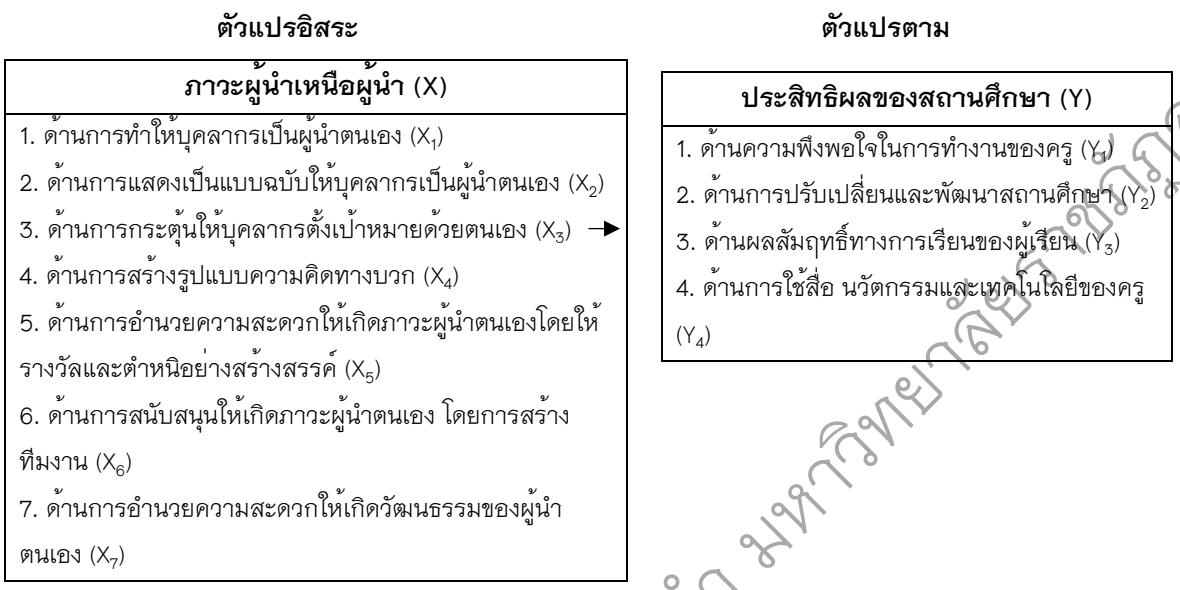
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว มีจำนวน 72 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการครู จำนวน 638 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2567, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 286 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยหาค่า IOC ได้ 0.67 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ 0.86 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 7 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 4 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 286 ชุด
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด ให้แก่สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กระทำโดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 20 วัน
4. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด ได้รับกลับคืนมา 286 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ได้แก่ ใช้ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เลือกใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมา คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.281+0.622(X_4) - 0.684(X_5) + 0.358(X_6) + 0.138(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.786(ZX_4) - 0.580(ZX_5) + 0.247(ZX_6) + 0.115(ZX_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลวิจัยออกมาเชนนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมภาวะผู้นำตนเองให้แก่คณะครูในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เรียนรู้และปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังสามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง ซึ่งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้มากขึ้น อาจผ่านกระบวนการพัฒนาเชิงนโยบาย การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการส่งเสริมให้เกิดการโค้ชชิ่งภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างทักษะการตั้งเป้าหมายเชิงรุกและการบริหารตนเองของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560, หน้า 29) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ เมื่อครูหรือบุคลากรความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองหรือสถานศึกษา ครูหรือบุคลากรจะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ผลวิจัยออกมาเชนนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งบ่งชี้ว่าสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงและพัฒนาในด้านนี้อาจเป็นผลมาจากแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ระบบการบริหารจัดการ และคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในการทำงานภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้บางสถานศึกษาอาจมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ ทักษะ หรือโอกาสในการพัฒนา แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา แต่ยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทกร อรุณโน (2557, หน้า 67) ที่ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) อภิปรายได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง กระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด พร้อมทั้งเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาอย่างประนีประนอม และสามารถนำความคิดหรือรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกรักษ์ สุวรรณ (2557, หน้า 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ให้โอกาสครูในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ประกอบกับให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม หากกรณีต้องว่ากล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียานุช ศรีสุขคำ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มี 2 ด้านคือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูมีบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม นอกจากนี้มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม และกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ขอบชัยแสง , ศุภกร ศรเพชร และ จารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2566, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จึงทำให้ครูเกิดความเชื่อถือศรัทธาและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน และคอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุณยานุช เที่ยงธรรม (2566, หน้า 232) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างผู้นำตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน อันจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผล เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ให้มีทักษะในการสอนที่เน้นการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียน เช่น การใช้การเรียนรู้แบบโครงงาน

หรือการเรียนรู้ผ่านการค้นคว้า เป็นต้น ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยยกระดับการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนด้วยตนเอง และส่งผลให้การศึกษามีประสิทธิผลและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 จากการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นอกจากนี้ควรส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับควรส่งเสริมให้ครูมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง และได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กนกรักษ์ สุวรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นนทกร อรุณโน. (2557). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุณยานุช เที่ยงธรรม. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6*(3), 222 – 236.

ปรียานุช ศรีสุขคำ. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์, 21*(2), 162 – 176.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.

อรอุมา ขอบชัยแสง, ศุภกร ศรเพชร และ จารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 21*(93), 69 – 80.

Manz, C.C. and Sims, H.P. (1989). *Super leadership Leading Others to Lead Themselves.* New York: Prentice – Hall Press.

การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

Management of the Student Support System in the Sri Suwannaphum School Cluster under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

อรชุดา ชื่นใจฉ่ำ[1] รองศาสตราจารย์ ดร.พัชราภา ตันติชูเวช[2]
Onchuda Churnjaicham[1] Assoc. Prof. Dr.Patcharapa Tantichuwet[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ในกลุ่มโรงเรียนกลุ่มศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 185 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.03 และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข และ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา

2. แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษารู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยการประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) และประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สถานศึกษากำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนโดยใช้วิธีการคัดกรองที่เหมาะสม รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบและครูที่ปรึกษานำผลการคัดกรองนักเรียนไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา สถานศึกษาดำเนินการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการ

คำสำคัญ: การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[1]Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration and Doctor of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อรชุดา ชื่นใจฉ่ำ, on_onchuda1008@hotmail.com
รับเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไข 20 เมษายน 2568 ตอบรับ 29 เมษายน 2568

ให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาและสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาให้มีความสอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาของนักเรียน ด้านการส่งต่อสถานศึกษามีการติดตามผลการแก้ปัญหานักเรียนหลังจากรับช่วงต่อจากผู้เชี่ยวชาญรวมถึงมีการสรุปผลการส่งต่อนักเรียนไว้เป็นหลักฐาน

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) The administration of the student support system in the Srisuwanphum school group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1, and (2) the guidelines for managing the student support system in this school group. The sample consisted of school administrators, student support system officers, and homeroom teachers/advisors from the Srisuwanphum school group, totaling 185 individuals. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in 161 completed responses, accounting for 87.03%. Additionally, key informants for interviews were selected through purposive sampling. The research instruments included a questionnaire and a semi – structured interview. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research result revealed that:

1. The overall and specific aspects of the administration of the student support system were at a high level. Ranked from highest to lowest, these aspects included individual student recognition, referral process, student screening, prevention, assistance and intervention, and student promotion and development.

2. The management guidelines for the student support system include knowing students on an individual basis. Educational institutions promote and support counselors to get to know students individually through behavior assessment (SDQ) and emotional intelligence assessment (EQ). The institutions require responsible parties to report and evaluate the understanding of students on an individual basis. Regarding student screening, educational institutions allow responsible parties and counselors to analyze student data using appropriate screening methods, as well as support and promote responsible parties and counselors to use screening results to assist students. In terms of promotion and development, educational institutions hold meetings and plan with responsible parties to organize activities that promote student development. For prevention and problem–solving, educational institutions enhance the consulting skills of counselors and support them to organize prevention and problem–solving activities that align with the characteristics of students' issues. Regarding student referrals, educational institutions follow up on the resolution of students' problems after being handed over from specialists and also summarize the results of the student referrals as evidence.

Keywords: The administration of the student support system, Sri Suwannaphum School Group, Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่บุคคล ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กล่าวไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาไทยที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการตามหมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3) และในหมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 6)

จากรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษา จะเห็นได้ว่าการศึกษานั้นสำคัญกับมนุษย์ ซึ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมาเด็กและเยาวชนไทยต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ปัญหาเศรษฐกิจหดตัว ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรายได้ในครัวเรือนลดลง รวมถึงปัญหาความรุนแรงภายในครอบครัว ทำให้พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเปลี่ยนไป ศูนย์ความรู้นโยบายเด็กและครอบครัว (คิด for คิดส์) พบว่า แม้สถานการณ์โรคระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะเบาบางลง ภาครัฐได้ยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น แต่เด็กและเยาวชนไทยยังคงเผชิญผลกระทบมาจนถึงปัจจุบัน (กองทุนเสมอภาคทางการศึกษา, 2566, หน้า 1) ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่เร่งด่วนที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้ 1) ความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของนักเรียนทุกคน 2) ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้แก่นักเรียน นักศึกษาทั้งสายวิชาการและสายอาชีพให้มีรายได้จากวิชาที่เรียนมีโอกาสฝึกงานระหว่างเรียนเพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน 3) แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2566, หน้า 1)

ปัญหาเศรษฐกิจสังคมในประเทศและนโยบายด้านการศึกษาข้างต้น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่สามารถนำมาช่วยส่งเสริม พัฒนา และแก้ปัญหานักเรียนได้และเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อาทิคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ซึ่งกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข และ5) การส่งต่อ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้โรงเรียนในสังกัดทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน นักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ พิทักษ์ ปกป้อง คุ้มครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมและทันการณ์ ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความสุข และปลอดภัยในสภาพสังคมปัจจุบัน (คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรับรางวัสระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปี, 2563, หน้า 1) ดังนั้น การนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปสู่การศึกษาวิจัยซึ่งเป็นกระบวนหนึ่งที่เป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้การดำเนินงานระบบ

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนได้รับการส่งเสริม พัฒนา แก้ไข ได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงในส่วนของการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ในส่วนการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นการรวมกลุ่มโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองซึ่งมีจำนวนโรงเรียนในกลุ่ม 11 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า นักเรียนมาโรงเรียนสาย เข้าห้องเรียนช้า ขาดเรียนบ่อย และติดเกม ครูไม่เข้าใจระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างแท้จริง เยี่ยมบ้านนักเรียนไม่ครบทุกคน มีการคัดกรองนักเรียนที่ไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย บางครอบครัวแตกแยก นักเรียนต้องอยู่กับญาติ มีการทะเลาะวิวาทในครอบครัว ผู้ปกครองสูบบุหรี่ ดื่มสุราเป็นประจำ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อด้านการเรียนและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2566, หน้า 10)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยมุ่งหวังที่จะได้ข้อมูลสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข และด้านการส่งต่อ รวมไปถึงแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนได้มีแนวทางในการบริหารงานและสามารถดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้ร่วมมือกันช่วยเหลือนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

2. แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

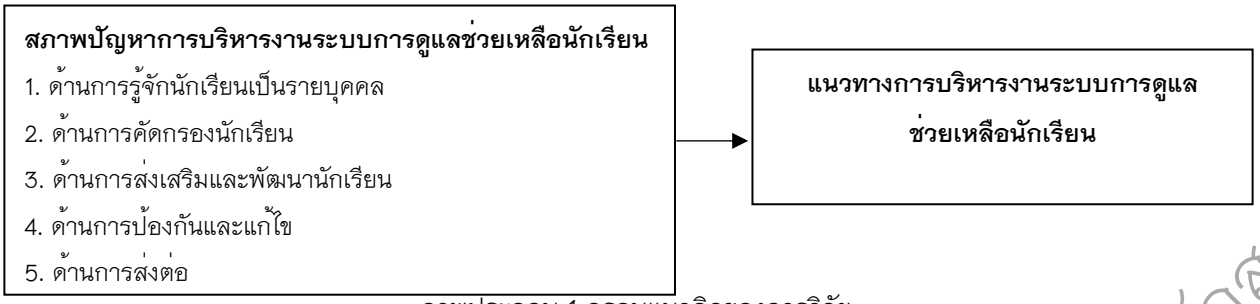
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา / ครูประจำชั้น รวมจำนวนทั้งสิ้น 204 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา / ครูประจำชั้น จำนวน 185 คน ใช้การกำหนดตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check – list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสัมภาษณ์ (Semi – structured Interview) สำหรับสอบถามเกี่ยวกับประเด็นคำถามแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามส่งไปยังต้นสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.03 และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวัน และเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Pecentage)

2. วิเคราะข้อมูลด้านสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอในลักษณะการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ

การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.08	0.79	มาก
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.01	0.79	มาก
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	3.99	0.75	มาก
4	ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข	4.00	0.77	มาก
5	ด้านการส่งต่อ	4.02	0.75	มาก
	รวม	**4.02**	**0.77**	**มาก**

จากตาราง 1 สภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่อันดับสูงสุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งต่อ อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในอันดับต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนงานร่วมกับผู้รับผิดชอบและครูที่ปรึกษาด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหาร

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กำหนด ให้ครูที่ปรึกษามีการสื่อสารข้อมูลด้านพฤติกรรมและด้านการเรียนของนักเรียนกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น แนะแนว ฝ่ายปกครอง ฝ่ายวิชาการอย่างต่อเนื่อง และอยู่ในอันดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปสู่การคัดกรองนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ตามลำดับ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับสูงสุดคือ ครูที่ปรึกษาดำเนินการคัดกรองนักเรียนแยกเป็นกลุ่ม กลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ตามเกณฑ์การคัดกรอง รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบและครูที่ปรึกษาด้านการคัดกรองนักเรียน และอันดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนตามการคัดกรอง ตามลำดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องต่อนโยบายสถานศึกษา เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และอันดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ตามลำดับ

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลและประเมินผลด้านการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และอันดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา

1.5 ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดให้ครูที่ปรึกษาส่งต่อนักเรียนที่มีข้อบกพร่องหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ไม่สามารถปรับแก้ไขได้ไปยังหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับผู้บริหารกำหนดให้ครูที่ปรึกษาติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนด้านการส่งต่อนักเรียนแต่ละกรณี และอันดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสรุปผลการส่งต่อนักเรียนไว้เป็นหลักฐานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. แนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษารู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยการประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) และประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปสู่การคัดกรองนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนใช้วิธีการคัดกรองที่เหมาะสม และสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบและครูที่ปรึกษานำผลการคัดกรองนักเรียนไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา สถานศึกษาดำเนินการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริม

ให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาให้มีความสอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ด้านการส่งต่อ สถานศึกษามีการติดตามผลการแก้ปัญหานักเรียนหลังจากรับช่วงต่อจากผู้เชี่ยวชาญ ในการดูแลและพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการสรุปผลการส่งต่อนักเรียนไว้เป็นหลักฐาน เพื่อประโยชน์ในการติดตามผล การประเมินประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลวิจัยออกเป็น 5 ด้าน ตามงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ประเด็นที่เป็นแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบและครูที่ปรึกษาด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบนเบี่ยงมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า ในปัจจุบันทุกโรงเรียนก่อนจะดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมใดจะต้องมีการประชุมและวางแผนกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อลดความผิดพลาดให้น้อยที่สุด รวมถึงมีการนำเครื่องมือมาช่วยครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นรู้จักนักเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ สุภัสสร สุริยะ (2562, หน้า 63) เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวถึง ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การวางแผนงานด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562, หน้า 60) เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวถึง ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูที่ปรึกษามีการวางแผนเพื่อศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลที่ชัดเจน

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ประเด็นที่เป็นแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาดำเนินการคัดกรองนักเรียนแยกเป็นกลุ่ม กลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบนเบี่ยงมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดกรองนักเรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อคัดกรองปัญหา ความต้องการ หรือศักยภาพเฉพาะด้านของนักเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของนักเรียนในระยะยาว สอดคล้องกับวิจัยของ สุภัสสร สุริยะ (2562, หน้า 61) เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องมีระบบการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564, หน้า 47) เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง ผู้บริหารดำเนินการให้มีระบบการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรอง

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ประเด็นที่เป็นแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องต่อนโยบายสถานศึกษา เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบนเบี่ยงมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมพัฒนาการทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาของนักเรียน ทำให้ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นต้องจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ในการจัดกิจกรรมควรคำนึงหลายมุมมองทั้งในเชิงทฤษฎี แนวปฏิบัติ และผลกระทบเชิงบวกและลบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อีกทั้งแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนต้องครอบคลุมเกิดความก้าวหน้าในทุกมิติ เพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564, หน้า 48) เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้กล่าวถึง ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียน

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ประเด็นที่เป็นแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า ผู้บริหารดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบนเบี่ยงมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า การป้องกันและแก้ไขในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน มีเป้าหมายเพื่อลดความเสี่ยงของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการดำเนินการทุกกิจกรรมที่เป็นการป้องกันและแก้ไขสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานจากบุคคลหลายฝ่ายดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของ วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563, หน้า 114) เรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้กล่าวถึง โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกำหนดหน้าที่และกรอบการดำเนินงานอย่างชัดเจน

5. ด้านการส่งต่อ ประเด็นที่เป็นแนวทางการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันดับแรก คือ ข้อที่กล่าวว่า ผู้บริหารกำหนดให้ครูที่ปรึกษาส่งต่อนักเรียนที่มีข้อบกพร่องหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ไม่สามารถปรับแก้ไขได้ไปยังหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง และ ผู้บริหารกำหนดให้ครูที่ปรึกษาติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบนเบี่ยงมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า การส่งต่อนักเรียน มีการดำเนินให้ครูที่ปรึกษาส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอก เนื่องจากเป็นการช่วยให้นักเรียนที่ประสบปัญหาได้รับการสนับสนุนและการดูแลที่เหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเป็นการประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาของนักเรียน นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับวิจัยของ ภูษณิศา ม่วงเกษม (2562, หน้า 61) เรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กล่าวถึง ด้านการส่งต่อ สถานศึกษามีการประสานงานกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขและเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อการส่งต่อภายนอก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารกำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานและประเมินผลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปสู่การคัดกรองนักเรียนได้อย่างถูกต้อง อยู่ในอันดับต่ำที่สุด ดังนั้น

ผู้บริหารควรเพิ่มความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ มีแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถรายงานและคัดกรองนักเรียนได้ถูกต้อง ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เช่น การอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสังเกต คัดกรอง และประเมินผู้เรียนอย่างถูกต้อง ควรมีการประเมินผลกระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ร่วมถึงควรสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนตามการคัดกรอง อยู่ในอันดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนให้มีความชัดเจน เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น ครูประจำชั้น ครูแนะแนว ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และผู้ปกครอง ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมถึงการจัดทำคู่มือที่ครอบคลุมถึงขั้นตอนการคัดกรอง

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารดำเนินการให้มีการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน อยู่ในอันดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการประชุมและวางแผนร่วมกับผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น กำหนดหัวข้อการประชุม เป้าหมาย และบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการกำหนดตารางประชุมที่ชัดเจน ตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงานที่ได้วางไว้ มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประชุม

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารดำเนินการให้มีการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา อยู่ในอันดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดทำคู่มือการให้คำปรึกษา และขั้นตอนการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญนักจิตวิทยาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดอบรมเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษา และเทคนิคการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจริงที่เกิดขึ้น รวมถึงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่ปรึกษาด้วยกันเอง

1.5 ด้านการส่งต่อ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสรุปผลการส่งต่อนักเรียนไว้เป็นหลักฐานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในอันดับต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบันทึกและสรุปผลการส่งต่อนักเรียน พัฒนาระบบการบันทึกข้อมูลการส่งต่อนักเรียนอย่างมีมาตรฐาน เช่น การใช้แบบฟอร์มที่เป็นระบบดิจิทัลสำหรับการบันทึก เพื่อให้สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ง่าย ตรวจสอบได้ในภายหลัง กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบสรุปผลและจัดเก็บข้อมูลการส่งต่อนักเรียนอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมความเข้มแข็งให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 ควรศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542*. [เว็บไซต์]. https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1./.

กองทุนเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). *ส่องชีวิตเด็กและครอบครัวไทยในทางสองแพร่ง เมื่อโควิดคลายตัว แต่ปัญหาไม่ได้ลดตาม*. [เว็บไซต์]. https://www.eef.or.th/article-70471/.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐกร. (2556). *ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน.* [เว็บไซต์]. https://krootor.com/2062.

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พรศักดิ์ ผกากรอง (2562). *การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภูษณิศา ม่วงเกษม (2562). *สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ลัดดาวัลย์ โคตรพิมพ์ (2564). *แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563). *สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภัสสร สุริยะ. (2562). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2566, [เว็บไซต์]. https://anyflip.com/lnngp/jwfx/basic/101-109.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบนโยบายการศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย, [เว็บไซต์]. https://otepc.go.th/th/content_page/item/4606-2023-09-14-06-26-05.html

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน การปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม, [เว็บไซต์]. https://suphan1.go.th/suphan1/.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, เว็บไซต์]. https://www.ratchakitcha.soc.go.th/.DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

The Development of a Program to Strengthen the Education Supervision Management For Educational Institutions in Organizing Active Learning's Affects Student Quality Of Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1

ดร.ศุภชัย โถบำรุง[1]
Dr.Supachai Thobumrung[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 3) ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 465 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์ แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม และ ระยะที่ 3 ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 38 โรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารการนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

[1]*รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*

[1]*Deputy Director of Udonthani Primary Educational Service Area Office 1*

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ดร.ศุภชัย โถบำรุง, suphchaythobarung@gmail.com

รับเมื่อ 9 มกราคม 2569, แก้ไข 22 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 24 กุมภาพันธ์ 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล และเนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ Module 2 ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Module 3 ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ Module 4 ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมรายด้านก่อนใช้โปรแกรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ABSTRACTS

The purposes this research were 1) To study the current conditions, desirable conditions, and needs for developing a program to enhance educational supervision management for schools in implementing active learning that affects student quality in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1. 2) To develop a program to enhance educational supervision management for schools that affects student quality.3) How is the results of using the program to strengthen the education supervision management program for educational institutions that affect the quality of learners Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 Using the research method in 3 phases: Phase 1, to study the current condition, desirable conditions, and the necessary needs to strengthen the education supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample group includes the sample, including teachers and educational personnel in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2023, for 465 people, consisting of 127 school administrators and 338 teachers. Determine the sample size using the table of Krejzie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1977) then simple random sampling (Simple Random Sampling). Phase 2, the development of a program to strengthen the education supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners, Udon Thani Primary Education Service Area Office 1. The information providers include qualified people by specific selection methods. The research tools are the interview form and the suitability and feasibility assessment form of the program. The statistics in data analysis include averages, standard deviations, and essential needs indexes, and phase 3, the results of the program to strengthen the education supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Education Service Area Office 1, by studying information from 38 educational institutions with (Best Practices), drafted and tested a program to strengthen the education supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Education Service Area Office 1

The research were

1. The current situation in strengthening educational supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Educational Service Area

Office 1, as a whole, is at a low level. When considering each aspect, in order of average order from high to low is in terms of assessing and developing proactive learning activities, supervision planning, proactive learning design, and proactive learning activities, and desirable conditions for strengthening educational supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1, as a whole, is at a high level, in order of average order from high to low is in the implementation of supervision of proactive learning activities, assessment and development of proactive learning activities, proactive learning design and supervision planning.

2. The program to strengthen the education supervision management for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 consists of 1) Principles and Importance 2) Objectives 3) Content 4) Activities and 5) Measurement and Evaluation and the content consists of 4 Modules, namely Module 1 on supervision planning, Module 2 on proactive learning activities, Module 3 on the implementation of proactive learning activities, and Module 4 on the evaluation and development of proactive learning activities. The overall program evaluation results are appropriate at the highest level.

3. The results of using the program to strengthen the management of educational supervision for educational institutions in proactive learning management that affects the quality of learners Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1, Overall before using the program was moderate and after using the program at the highest level

Keywords: Education Supervision Management, Active Learning

ภูมิหลัง

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ที่รุนแรงและรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย ด้านการศึกษาก็มีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับตัว ให้มีความเหมาะสมต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566, หน้า 15)

การบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของครูผู้สอนได้โดยตรง โดยผู้บริหารจะส่งผ่านความรู้ เทคนิค แนวคิด แนวทาง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ลงสู่ครูผู้สอนเป็นยุทธวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยให้ครู สามารถปฏิรูปการเรียนรู้โดยพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพ นักเรียนมากที่สุด ดังที่ทิศนา แขมมณี และคณะ (2548, หน้า 45) กล่าวสรุปถึงการพัฒนาการทำงานของครู ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาคน การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารและครู เพื่อให้พัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดมุ่งลงสู่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการเรียนการสอน โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบพลวัต และมีส่วนร่วมซึ่งจัดลำดับความสำคัญของความสำเร็จของผู้เรียน (Frederickson & Cline, 2015, pp. 89) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคตการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก เป็นการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน จึงถือเป็นการจัดการเรียนการสอนประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม student engagement, enhance relevance, and improve motivation ของผู้เรียน (วนิดา ผาระนัด, 2559, หน้า 23)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงมีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งมีมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบลักษณะของการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา โดยผลลัพธ์มุ่งเน้นให้เกิดการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งมีการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อให้ได้โปรแกรมการพัฒนาและกระบวนการใหม่ ๆ มาตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของสังคม ในการกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

3. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

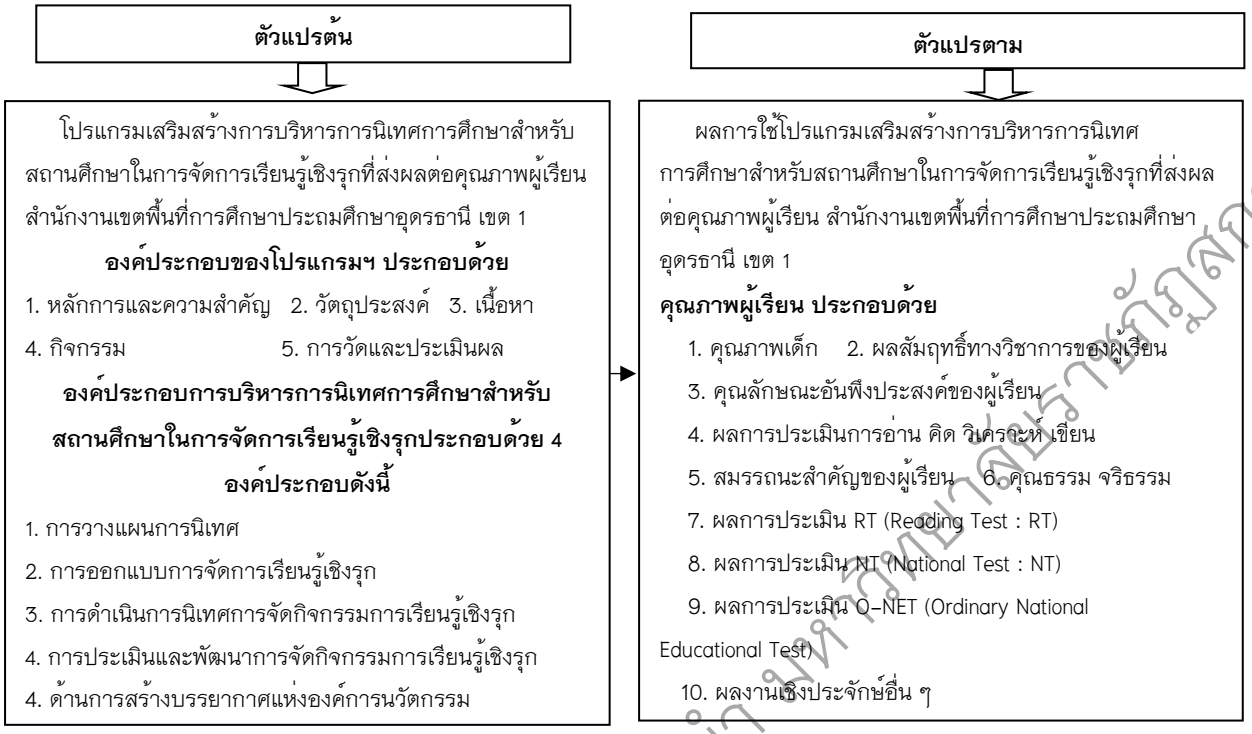
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1. ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,847 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,638 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 465 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1977) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check – list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนรวม 2 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวน 20 คน แล้วยกร่างโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล และนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของโปรแกรม

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย 1 ธันวาคม 2566 ถึง 28 ธันวาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check–list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนรวม 2 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967)

3. สถิติที่ใช้

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

ระยะที่ 3 ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน และครูผู้สอน จำนวน 76 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก 19 กลุ่มโรงเรียน กลุ่มละ 2 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check–list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนรวม 2 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967)

3. สถิติที่ใช้

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check–list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนรวม 2 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตลอดทั้งประสานขอความอนุเคราะห์จากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 465 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมฯ เก็บรวบรวมด้วยตนเอง

ระยะที่ 3 ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินก่อน และหลังการใช้โปรแกรม และแบบบันทึกข้อมูลคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนที่ใช้โปรแกรม

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

องค์ประกอบของการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน (N = 465)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 465)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	2.41	0.48	น้อย	3.90	0.66	มาก
2. ด้านออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก	2.40	0.46	น้อย	3.98	0.67	มาก
3. ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2.38	0.56	น้อย	4.65	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2.51	0.55	ปานกลาง	4.45	0.74	มาก
รวม	**2.45**	**0.53**	**น้อย**	**4.34**	**0.64**	**มาก**

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการวางแผนการนิเทศ

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบของโปรแกรมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1. ด้านการวางแผนการนิเทศ Module 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 3. การดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ Module 4. ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมรายด้านก่อนใช้โปรแกรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คุณภาพผู้เรียน	ผลการใช้โปรแกรมฯ	ค่าเฉลี่ย
1. พัฒนาการเด็กปฐมวัย	ผลการประเมินพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน	96.75
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 7. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 8. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 9. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 7. ผู้เรียนมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 สามารถคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. ผู้เรียนใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	86.45 85.33 83.84 86.89 84.34 85.67 84.12 81.54 82.23 95.53 93.43
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมาย ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ฉบับปรับปรุง 2560 ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ	100
4. ผลการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน	สรุปผลการวัดทักษะของผู้เรียนในด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ฉบับปรับปรุง 2560	84.52
5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญ ประกอบด้วย 1. ความสามารถในการสื่อสาร 2. ความสามารถในการคิด 3. ความสามารถในการแก้ปัญหา 4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	97.45
6. คุณธรรม จริธรรม	1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาได้เหมาะสมกับวัย 2. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนปฏิบัติตนตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนที่ถูกต้อง 3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามตามสังคมต้องการ 4. ผู้เรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนา	100 100 100 100
7. ผลการประเมิน O – NET (Ordinary National Educational Test)	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 – ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	 37.66 31.95
8. ผลการประเมิน NT (National Test)	การทดสอบความสามาถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ NT (National Test) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	77.90
9. ผลการประเมิน RT (Reading Test)	การทดสอบวัดทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ระดับชาติ	91.33

คุณภาพผู้เรียน	ผลการใช้โปรแกรมฯ	ค่าเฉลี่ย
10. ผลงานเชิงประจักษ์อื่น ๆ	1. ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ – ผู้เรียน รวม 47 รางวัล แบ่งเป็นระดับประเทศ จำนวน 36 รางวัล ระดับภาคจำนวน 4 รางวัล ระดับจังหวัดจำนวน 5 รางวัล และระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 2 รางวัล 2. ผลลัพธ์ที่เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา – ข้าราชการครู รวม 103 รางวัล แบ่งเป็นระดับประเทศ จำนวน 21 รางวัล ระดับภาคจำนวน 9 รางวัล ระดับจังหวัดจำนวน 10 รางวัล และระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 36 รางวัล – ผู้บริหารสถานศึกษา รวม 10 รางวัล แบ่งเป็นระดับประเทศ จำนวน 2 รางวัล ระดับภาค จำนวน 3 รางวัล และระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 5 รางวัล – บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38ค (2) รวม 34 รางวัล แบ่งเป็นระดับประเทศ จำนวน 34 รางวัล – ผลงานที่เกิดกับตนเอง รวม 10 รางวัล แบ่งเป็นระดับประเทศ จำนวน 8 รางวัล ระดับจังหวัดจำนวน 1 รางวัล และระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 1 รางวัล 3. ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ – สถานศึกษา รวม 59 รางวัล แบ่งเป็นระดับประเทศ จำนวน 1 รางวัล ระดับภาคจำนวน 3 รางวัล และระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 33 รางวัล	47 103 59
11. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้โปรแกรมฯ	ความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 1. ด้านการวางแผนการนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด	4.82 4.83 4.82 4.82 4.80

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวางแผนการนิเทศด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษานั้น ต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต้องร่วมมือกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฬารักษ์ โคตรจักร์และสงวน อินทร์รักษ์ (2563, หน้า 17 – 33) ที่ศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1. กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือก ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ และด้านการประเมินผลและรายงานผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพปัจจุบันการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งหากการประสานงาน การมีส่วนร่วมหรือการดำเนินงานร่วมกันยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้านการวางแผน การออกแบบ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการดำเนินการนิเทศยังไม่เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ จึงทำให้สภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบของโปรแกรมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1. ด้านการวางแผนการนิเทศ Module 2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 3. การดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ Module 4. ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) กิจกรรมและ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี และสิริพร ปาณาวงษ์ (2558, หน้า 45) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชนที่พบว่า 1. รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน มีองค์ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการนิเทศภายในและส่วนที่ 4 การประเมินผล เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษาและการนิเทศจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่เป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดแนวคิดและเป้าหมายที่ชัดเจน จากนั้นกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง และมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

3. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมรายด้านก่อนใช้โปรแกรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโปรแกรมการที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมจากผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งเขตได้มีการนิเทศ กำกับติดตาม สถานศึกษาที่ใช้โปรแกรมอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ ขยายผลการดำเนินงาน ดังนั้นจึงนับได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีความเหมาะสม สถานศึกษาที่ใช้โปรแกรมอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ ขยายผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย สุรัชดา ภูรับพา (2564, หน้า 62) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านพุทธรักษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการใช้รูปแบบครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการส่งเสริมสูงกว่า ก่อนการส่งเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พบว่า ก่อนใช้โปรแกรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีการออกแบบอย่างเป็นระบบตามหลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาโปรแกรม อีกทั้งยังผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้โปรแกรมมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การดำเนินงานตามโปรแกรมยังได้รับ การนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินการและสถานศึกษาต้นแบบที่ช่วยขยายผลการดำเนินงาน ทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาการปฏิบัติงานจริง และการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารการนิเทศและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหลังการใช้โปรแกรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น โปรแกรมเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พัฒนาขึ้นมีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ จึงควรนำชุดโปรแกรมดังกล่าวนี้ไปเสริมสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในวงกว้าง มากยิ่งขึ้น เช่น ในภูมิภาคอื่น ๆ และควรศึกษารายละเอียดโดยรวมของโปรแกรมนี้ก่อนการประยุกต์ใช้ (ให้มาจากผลจริง ๆ)

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการบริหารการนิเทศแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการนิเทศการศึกษาของครูตามโปรแกรมฯ

2.3 ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จุฬารักษ์ โคตรจักร และ สงวน อินทร์รักษ์. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(1), 17 – 33.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี, และสิริพร ปาณาวงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา,* 7(3), 123 – 138.

วนิดา ผาระนัด. (2559). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครู.* คณะครุศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13.*

สุรัชดา ภูรับพา. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านพุทธรักษาส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(6), 222 – 237.

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

Performance Based Budget Administration of Schools Under the Traimit Group Under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1

ภาวินิตย์ ลุนละวัน[1] ดร.คมศิลป์ ประสงค์สุข[2]
Pawinit Loonlawan[1] Dr.Khomsin Prasongsuk[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และ 2) แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคร็จซีและมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยรวม เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน การวางแผนงบประมาณ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และการคำนวณต้นทุนผลผลิต

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) การวางแผนงบประมาณ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน/กิจกรรมที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต ควรใช้ทางเลือกที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผล และวิเคราะห์ต้นทุนเพื่อความคุ้มค่า 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ควรจัดระบบการจัดเก็บเอกสาร และจำทำเอกสารอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จัดระบบติดตามและ

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นผลงาน กลุ่มไตรมิตร

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
[1]Master of Education Program in Education Administration Maehongson College, Chiang Mai Rajabhat University, Maehongson Campus
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
[2]Lecturer Master of Master of Educational Program in Education Administration, Maehongson College, Chiang Mai Rajabhat University, Maehongson Campus
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ภาวินิตย์ ลุนละวัน, pawinit62@gmail.com
รับเมื่อ 1 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 4 สิงหาคม 2568 ตอบรับ 6 สิงหาคม 2568

ตรวจสอบการใช้งบประมาณ จัดระบบบัญชีให้ถูกต้อง 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ควรกำหนดปฏิทินการรายงานทางการเงินให้ชัดเจน มีการรายงานทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ 6) การบริหารสินทรัพย์ ควรจัดทำนโยบายและระเบียบในการใช้สินทรัพย์ มีการบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอ จัดทำบัญชีสินทรัพย์และบัญชีการใช้สินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่มีตัวแทนจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการการตรวจสอบอย่างชัดเจน กำกับ ติดตามให้มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ABSTRACT

This research aimed to study the current conditions, desired conditions, and priority needs index, and guidelines for performance–based budget administration approach of schools under the Traimit Group under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 79 participants The sample size was determined according to the sample size table developed by Krejcie and Morgan (1970) while 9 experts were selected as key informants for in–dept interviews. The study employed a mixed methods research design. Research instruments included questionnaires accessing the current and desired states, and a structured interview form. Qualitative data were analyzed using means, percentages, and standard deviations, while quantitative data were analyzed through content analysis.

The finding revealed that:

1. The current conditions of performance based budget administration overall and in each aspect was at a high level. The desired conditions of performance based budget administration overall and in each aspect was also at a high level. The priority needs index for performance based budget administration overall, from highest to lowest, included asset administration, internal audit, budget planning, financial administration and budget control, financial reporting and performance, and procurement system. And the calculation of production costs

2. Guidelines for developing performance–based budget administration consist of 7 components: 1) Budget planning should specify clear objectives, plans/activities, and emphasize participation. 2) Production cost calculation should use a variety of alternatives, monitor, evaluate, and analyze costs for cost–effectiveness. 3) Procurement system should organize document storage and documentation system correctly, completely, and up – to–date. 4) Financial administration and budget control should create action plans that are consistent with the strategy, organize a system for monitoring and inspecting budget use, and organize accounting system correctly. 5) Financial reporting and performance should specify a clear financial reporting calendar and report financial results regularly. 6) Asset administration should create policies and regulations for asset use, maintain and inspect asset conditions regularly, and prepare asset accounts and asset usage accounts. 7) Internal audit should appoint an internal audit committee with representatives from all relevant parties, clearly define audit criteria and measures, and supervise and monitor the reporting of internal audit results within the specified time frame.

Keywords: Budget administration, Performance–based, Traimit Group

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาโดยจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษาจัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปีเพื่อเสนอต่อต้นสังกัดแสดงรายละเอียดการใช้งบประมาณให้เกิดความโปร่งใสและเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดภายใต้ระเบียบ อีกทั้งยังต้องรายงานการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้หน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณา การใช้งบประมาณรายจ่ายตามระเบียบส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะต้องใช้จ่ายตามรายการประมาณรายจ่ายสำหรับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่ระบุในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมหรือที่ได้รับการจัดสรร จากงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รวมถึงที่ระบุในแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายผลผลิตหรือโครงการตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและหรือแผนงานในเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 126)

ปัจจุบันสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงบประมาณด้วยตนเอง โดยสถานศึกษานั้นจะต้องบริหารงบประมาณตามขอบเขตภารกิจงาน ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณคือการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนองบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณการจัดทำเบิกการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณในสถานศึกษา 3) การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาทรัพยากรและการลงทุน 5) การบริหารงานการเงินการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี 6) การบริหารบัญชีการจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงานและ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือ คุณลักษณะเฉพาะและการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 12) จากที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้บริหารงบประมาณเองเพราะต้นสังกัดจะเป็นฝ่ายตัดสินใจ และบริหารจัดการงบประมาณเกือบทั้งหมดโดยมอบหมายให้สถานศึกษาดำเนินการในส่วนงบประมาณค่าวัสดุเพียงเล็กน้อยเท่านั้นซึ่งยังมีข้อบกพร่องในการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ ส่วนระบบงบประมาณก็จะเป็นแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ลดการควบคุมรายละเอียดจากส่วนกลาง

ปัญหาการดำเนินงานงบประมาณและการเงินของสถานศึกษามีปัญหาทั้งด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของงานงบประมาณส่งผลให้สถานศึกษาเกิดปัญหาการใช้งบประมาณของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และข้อบังคับต่าง ๆ ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด การบริหารงานงบประมาณและการเงินของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มไตรมิตร มีปัญหาในการบริหารงานงบประมาณ คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินในสถานศึกษา ไม่สามารถที่จะให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับมามีน้อยตามจำนวนนักเรียน ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างยากลำบากและไม่สามารถดำเนินการในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ (ภัสราวดี เกตุนะ, 2560, หน้า 71)

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต (ชุบรี ม่วงกุ้ง, 2558, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า ขนาดของสถานศึกษามีส่วนกำหนดให้ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์น้อยกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางแผนงบประมาณ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการจัดเตรียมงบประมาณ

และการใช้จ่ายงบประมาณล่วงหน้าสำหรับแผนงานและโครงการปีต่อปี มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน บุคลากรที่ทำหน้าที่วางแผนงบประมาณของสถานศึกษามีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับรูปแบบการใช้จ่ายเงินและวิธีการปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากปัญหาที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร จังหวัดแม่ฮ่องสอน และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารและข้าราชการครู ในกลุ่มไตรมิตร ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อการพัฒนาและหาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารงบประมาณเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

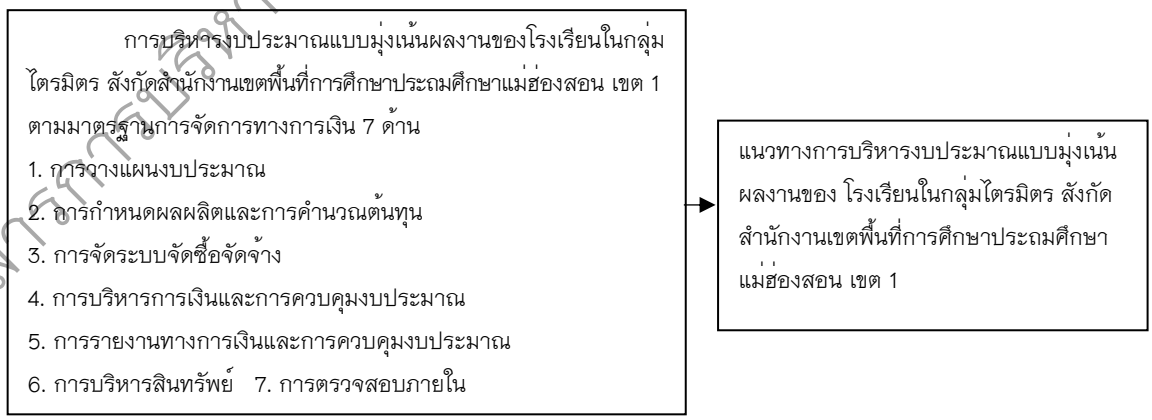
คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นอย่างไร
2. ควรมีแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ และอาศัยหลักการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูล และสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 สำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประชากร ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครูจำนวน 85 คน รวมประชากรทั้งหมด 98 คน ในปีการศึกษา 2567 การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert and Rensis, 1967, pp. 90 – 95) โดยมีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened From) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม

นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องที่คำนวณได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

นำแบบสอบถามที่ได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach and L.J., 1990, pp. 297 – 334) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.828

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI modified) เพื่อกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นในการศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) กำหนดไว้ดังนี้

ถ้าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแต่ละรายการ ($PNI_{modified}$) มีค่าเท่ากับหรือมากกว่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{modified}$) จัดเป็นรายการที่ต้องปรับปรุง

การศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ จำนวน 1 คน

2. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารหารเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 1 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นที่ได้รับรางวัลไม่ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน

4. หัวหน้ากลุ่มงานงบประมาณ ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านงบประมาณ จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ออกแบบแนวคำถามการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสรุปความโดยผู้วิจัยโดยอาศัยหลักการจำแนกหรือจัดกลุ่มข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ลำดับแรกคือการจัดระบบการจัดซื้อ

จัดจ้าง รองลงมา คือ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินการ และการคำนวณต้นทุนผลผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการบริหารสินทรัพย์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรกสุดคือการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง รองลงมาคือการบริหารสินทรัพย์ และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินการ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการวางแผนงบประมาณ และการคำนวณต้นทุนผลผลิต

2. ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมตามองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน โดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่การบริหารสินทรัพย์ รองลงมาคือการตรวจสอบภายใน การวางแผนงบประมาณ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และการคำนวณต้นทุนผลผลิต

3. แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยสรุปผลแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การวางแผนงบประมาณ ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ในการวางแผนงบประมาณ และกำหนดแผนงาน/กิจกรรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ กำหนดบทบาทหน้าที่ และให้ความรู้กับบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วม ติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณเพื่อนำไปพัฒนาการวางแผนงบประมาณต่อไป

3.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต ควรหาทางเลือกที่หลากหลายในการใช้ต้นทุน มีระบบติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลต้นทุนและทางเลือกในการใช้ต้นทุน จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุม มีระบบบัญชีที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ให้ความรู้แก่บุคลากร

3.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ควรมีการจัดระบบการจัดเก็บเอกสารที่เป็นระบบ และปลอดภัย จัดระบบการยืม – คืนเอกสาร วิเคราะห์ความจำเป็นและความซ้ำซ้อนของการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

3.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณ จัดระบบติดตามและตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย มีการรายงานผลค่าใช้จ่ายและสรุปโครงการ มีการจัดระบบบัญชีตามแบบแผนที่ถูกต้องและจัดทำให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วน และมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณที่ชัดเจนในรูปแบบคณะกรรมการ

3.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ควรกำหนดปฏิทินการรายงานทางการเงินให้ชัดเจน มีการรายงานทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายการรายงานทางการเงินอย่างชัดเจน บุคลากรรับทราบการรายงานทางการเงิน จัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน และถูกต้อง มีการกำกับ ติดตามการรายงานทางการเงิน

3.6 การบริหารสินทรัพย์ ควรจัดทำนโยบายและระเบียบในการใช้สินทรัพย์ มีการบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอ จัดทำบัญชีสินทรัพย์และบัญชีการใช้สินทรัพย์ มีการตรวจสอบและติดตามการใช้งานสินทรัพย์ มีการกำหนดหน้าที่และบทบาทของผู้ดูแลสินทรัพย์อย่างชัดเจน

3.7 การตรวจสอบภายใน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่มีตัวแทนจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กำหนดบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และข้อมูลที่โปร่งใส กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการการตรวจสอบอย่างชัดเจน กำกับ ติดตามให้มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินงานในการบริหารงบประมาณได้ตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงการ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุบรี ม่วงกุ้ง (2558, หน้า 70) ที่ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2561, หน้า 65) ที่ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณี ซ้อนกลิ่น (2566 หน้า 284) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความมุ่งหวัง ให้การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบที่มุ่งหวังให้มีการพัฒนามากที่สุดคือการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานในกระบวนการที่เกี่ยวข้องมีความต่อเนื่อง และเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรารถนา ภูสมศรี (2563, หน้า 327) ซึ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความถี่พบว่าด้านที่มีความถี่สูงสุดคือ ด้านการวางแผนงบประมาณ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ขนิษฐา ศิริมา (2564, หน้า 133) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความถี่ พบว่า ด้านที่มีความถี่สูงสุดคือ การตรวจสอบภายใน และยังสอดคล้องกับ ศิริโชค เจริญราช (2564, หน้า 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดคือด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือด้านวางแผนงบประมาณ และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ ด้านจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2. ผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยเรียงจากค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การบริหารสินทรัพย์มีความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุและสินทรัพย์จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติจำนวนมากที่ปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลา โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง

และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งมีการปรับเนื้อหาของการจัดซื้อจัดจ้างหลายประการพัฒนาขึ้นจากระเบียบฉบับเดิมทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจและความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ขุนทอง (2564, หน้า 110)

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

3.1 การวางแผนงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ในการวางแผนงบประมาณ และกำหนดแผนงาน/กิจกรรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ความรู้กับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนงบประมาณ และให้บุคลากรมีส่วนร่วม จัดระบบการติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณเพื่อนำไปพัฒนาการวางแผนงบประมาณต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรารถนา ภูสมศรี (2563, หน้า 338) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยเสนอว่า การวางแผนงบประมาณควรมีการประชุมร่วมกันในการวิเคราะห์ถึงกรอบแนวทาง วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และให้บุคลากรที่มีความรู้เป็นผู้นิเทศติดตาม และประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560, หน้า 41) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ได้เสนอไว้ว่า สถานศึกษาควรประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา จัดอบรมและดำเนินการจัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน/โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจัดเตรียมประมาณการการใช้จ่ายงบประมาณล่วงหน้า

3.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต สถานศึกษาควรหาทางเลือกที่หลากหลายในการใช้ต้นทุน มีระบบติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลต้นทุนและทางเลือกในการใช้ต้นทุน จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุม มีระบบบัญชีที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ทำให้ต้นทุนผลผลิตสามารถลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุบรี ม่วงกุ้ง (2558, หน้า 72) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติจริงอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างแรงจูงใจ ตลอดจนจัดให้มีคณะกรรมการ ตรวจสอบ ติดตาม การจัดทำตัวชี้วัด และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2561, หน้า 110) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้เสนอไว้ว่า ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการคำนวณต้นทุน กิจกรรม เพื่อบุคลากรของโรงเรียนจะได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและบริหารงบประมาณ จำเป็นต้องจัดวางระบบในการคิดต้นทุนผลผลิตที่เหมาะสมและสามารถแสดงผลได้โดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการดำเนินงานและการติดตามตรวจสอบ

3.3 การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง มีการจัดระบบการจัดเก็บเอกสารที่เป็นระบบ และปลอดภัย จัดระบบการยืม – คืนเอกสาร วิเคราะห์ความจำเป็นและความซ้ำซ้อนของการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับ ขนิษฐา ศิริมา (2564, หน้า 139) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้เสนอว่า ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบจัดซื้อจัดจ้างให้กับครูผู้ปฏิบัติพร้อมกับผู้บริหาร ควรมีระเบียบและ ขั้นตอนแนวทางให้กับผู้ปฏิบัติในทุก ๆ ปี

และผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้ชัดเจน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณี ซ้อนกลิ่น (2566, หน้า 284) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 ได้เสนอว่า ควรให้มีการจัดซื้อจัดจ้างเป็นขั้นตอนต้องรัดกุมโปร่งใสตรวจสอบได้ ทั้งนี้ต้องให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่ตั้งไว้ ช่วยลดการสูญเสียเงินงบประมาณได้

3.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ สถานศึกษาควรจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณ จัดระบบติดตามและตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย มีการรายงานผลค่าใช้จ่ายและสรุปโครงการ มีการจัดระบบบัญชีตามแบบแผนที่ถูกต้องและจัดทำให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วน และมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารการเงินและงบประมาณที่ชัดเจนในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2561, หน้า 111) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ศิริมา (2564, หน้า 139) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้เสนอว่า สถานศึกษาควรมีปฏิทินในการกำหนดวันประเมินผลงานด้านการเงิน และควบคุมงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ควรหมั่นตรวจสอบระบบบัญชีในทุก ๆ สัปดาห์ / เดือน และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการเงิน

3.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน สถานศึกษาควรกำหนดปฏิทินการรารายงานทางการเงินให้ชัดเจน มีการรายงานทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายการรายงานทางการเงินอย่างชัดเจน บุคลากรรับทราบการรายงานทางการเงิน จัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน และถูกต้อง มีการกำกับ ติดตามการรายงานทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2561, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้เสนอว่า ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ รายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน มีการกำหนดเวลาในการรายงานทางการเงินที่สามารถ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีระบบการรายงานทางการเงินที่ชัดเจน และมีกระบวนการยืนยันความสม่ำเสมอของรายงานการเงินที่เป็นปัจจุบัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ และยังสอดคล้องกับ ปาลิตา ศุภการกำจร (2557, หน้า 43) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้เสนอว่า สถานศึกษาควรมีการมอบหมายและสั่งการให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการเงินและบัญชี จัดทำรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ตามขั้นตอน ถูกต้อง ตรวจสอบได้

3.6 การบริหารสินทรัพย์ สถานศึกษาควรจัดทำนโยบายและระเบียบในการใช้สินทรัพย์ มีการบำรุงรักษาและตรวจสอบสภาพสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอ จัดทำบัญชีสินทรัพย์และบัญชีการใช้สินทรัพย์ มีการตรวจสอบและติดตามการใช้งานสินทรัพย์ มีการกำหนดหน้าที่และบทบาทของผู้ดูแลสินทรัพย์อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ มาแต้ม (2561, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้เสนอว่าสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนล่วงหน้าในการจัดหาสินทรัพย์เพื่อทดแทน สินทรัพย์เดิม หากโรงเรียนมีการใช้สินทรัพย์ที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นผลให้มีต้นทุน ในการดำเนินงานสูงกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารสินทรัพย์ที่มี อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและแต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อมูลสภาพของ

สินทรัพย์อย่าง สม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดซื้อสินทรัพย์ใหม่เกิดจากความจำเป็นโดยแท้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรารถนา ภูสมศรี (2563, หน้า 341) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรมีระบบการตรวจสอบข้อมูลสถานศึกษาของสินทรัพย์อย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดขั้นตอนที่สนับสนุนให้เกิดการใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่า มีการวางแผน ล่วงหน้าในการจัดการสินทรัพย์เพื่อทดแทนสินทรัพย์เดิมควรคำนึงถึงกรอบงบประมาณการรายจ่าย

3.7 การตรวจสอบภายใน สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่มีตัวแทนจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กำหนดบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และข้อมูลที่โปร่งใส กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการการตรวจสอบอย่างชัดเจน กำกับ ติดตามให้มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซุบรี ม่วงกุ้ง (2558, หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงาน / โครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติจริงอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างแรงจูงใจ ตลอดจนจัดให้มีคณะกรรมการ ตรวจสอบ ติดตามการจัดทำตัวชี้วัด และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2561, หน้า 113) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้เสนอว่าควรมีระบบตรวจสอบภายในที่ชัดเจน มีนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงานในการจัดทำรายงานข้อสรุปของคณะกรมการตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตรไปประยุกต์ใช้ ในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานภายในสถานศึกษา รวมถึงขยายผลการสร้างเครือข่ายไปสู่สถานศึกษาอื่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้แนวทางนำไปสู่การปฏิบัติหรือขั้นตอนที่นำไปสู่เป้าหมายโดยมีทิศทาง ที่แน่นอนชัดเจน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาและดำเนินงานของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาแนวทางการการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การบริหารสินทรัพย์

2.2 ควรนำแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ หรือกลุ่มเครือข่ายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.3 ควรนำผลการศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในกลุ่มไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ไปใช้จริงในสถานศึกษา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 ควรนำมาผลการศึกษาจากการวิจัยในครั้งนี้ นำมาพัฒนาศึกษาต่อไปเพื่อเพิ่มเติมให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2556.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2560). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* https://www.moe.go.th

ขนิษฐา ศิริมา. (2564). *การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

จารุวรรณ มาแต้ม. (2561). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุบรี ม่วงกุ้ง. (2558). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ตุลยภาค ตุยาสัย และพัชรีวรรณ กิจมี. (2561). การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางสำหรับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอนร์, 12*(Supplement) 98.

ปรารถนา ภูสมศรี. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสารพิกุล. 18*(1), 327.

ปาลิตา ศุภการกำจร (2557). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 3*(2), 43.

ไพฑูรย์ ขุนทอง. (2564). แนวทางการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, *38*(1), 110.

ภัสราวดี เกตุนะ. (2560). *การศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วาณี ซ้อนกลิ่น (2566). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารมหาจุฬาคชสาร, 14*(2), 284.

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตที่ 29. *Journal of Ratchathani Innovate Social Science*, *1*(1), 41 – 54.

ศิริโชค เจริญราช (2564). *การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Best, J. W. (1981). *Research in education.* New jersey: Prentice – Hall.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of Psychological Testing (5th ed.).* Harper Collins.

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

Likert, R.. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbeic*, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (90 – 95). New York: Wiley & Son.

กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

Academic Management Strategies to Enhance The Social Innovator Competencies of Students Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office

ชฎาธาร แปลงค้างพลู[1] รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ ลือนาม[2] รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา[3]
Chadatharn Plangkangploo[1] Assoc.Prof. Dr.Kitipong Luenam[2] and Assoc.Prof. Dr.Siri Thee-asana[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน และ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีพหุระยะ ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนจำนวน 2 คนประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และ ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการจากแต่ละโรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 แห่ง วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นภูมิและโรงเรียนในแต่ละชั้นภูมิเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารวิชาการที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล และ 4) การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้นั้น

2. องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรสังคมที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครือข่ายสังคม 3) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างสรรค์

3. กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) เสริมสร้างระบบการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน 2) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน 3) พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน 4) พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน

คำสำคัญ: สมรรถนะนวัตกรสังคม กลยุทธ์ การบริหารวิชาการ

[1]*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
[1]*Doctoral Degree of Philosophy Program in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
[2]*Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*
[3]*อาจารย์ประจำหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*
[3]*Lecturer of the Master of Science and Doctor of Philosophy Program, Faculty of Sports Science and Technology, Bangkokthonburi University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: ชฎาธาร แปลงค้างพลู, P_chadatharn@kkumail.com
รับเมื่อ 7 สิงหาคม 2568 แก้ไข 7 มกราคม 2569 ตอบรับ 20 มกราคม 2569

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the components of academic management aimed at enhancing social innovator competencies among students under the Primary Educational Service Area Offices in Nakhon Ratchasima Province (2) develop academic management strategies to foster such competencies; and (3) evaluate the proposed strategies. The study used a mixed method research design.

The research results were found that:

1. The academic management components consisted of four elements: (1) curriculum development, (2) instructional management, (3) assessment and evaluation, and (4) development of learning resources and media.

2. The components of social innovator competencies consisted of (1) lifelong learning specialists, (2) networking specialists, and (3) creative specialists.

3. The developed academic management strategies to enhance students' social innovator competencies consisted of four main strategies: 1) strengthening assessment and evaluation systems through technology; 2) developing instructional models using technology; 3) aligning learning resources with government policy; and 4) enhancing media and learning resources through technology. The results of strategy evaluation indicated that all four strategies were rated at the highest level in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness.

Keywords: Social Innovator Competencies, Strategy, Academic Management

ภูมิหลัง

กระบวนทัศน์และค่านิยมของสังคมต่อการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง สังคมและองค์กรให้ความสำคัญต่อปริญญาบัตรและวุฒิการศึกษาลดลง การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีตลอดชีวิตของมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ได้รู้จักและพัฒนาตนเองรวมไปถึงการนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการสร้างประโยชน์เพื่อผู้อื่นคำว่า "การเรียนรู้" คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการรับรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับส่วน "การศึกษา" คือการฝึกฝนผ่านการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน สิ่งสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาระบบการศึกษาไทยและสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่ไปด้วยกันด้วยเหตุที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (Desired Outcomes of Education: DOE) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย 3 ด้าน คือ เป็นผู้เรียนรู้ เพื่อสร้างงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้ร่วมสร้างสรรค์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้นำไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา การกำกับติดตาม การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องนำมาตรฐานการศึกษาของชาตินำสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) โดยเฉพาะนวัตกรรมเพื่อสังคม ซึ่งครอบคลุมถึง การประยุกต์ใช้ความคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสม ในการยกระดับคุณภาพชีวิต ชุมชน และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันในสังคมและสามารถลดปัญหาความเหลื่อมล้ำได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดสถานศึกษามีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นผู้อำนวยการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายสู่คนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ มีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ภายใต้ตัวชี้วัดและเป้าหมายให้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถจัดการเรียนการสอนที่สร้างสมุดลทุกด้าน และมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างมีความเห็นว่าควรสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรมสังคมให้เป็นที่รู้จักและยอมรับมากขึ้นเนื่องจากนวัตกรรมสังคมคือแนวความคิดใหม่ ๆ (ผลิตภัณฑ์ บริการและโมเดล)

ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (Murray, Grice & Mulgan, 2010, p. 3) ซึ่งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติกับปัญหายาก ๆ ของสังคม เช่น ปัญหาเกี่ยวกับประชากรสูงวัย (Manzini, 2018, p. 172) นวัตกรสังคม คือ ผู้ผลิตและสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต ชุมชน และสังคมของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน แต่ถึงกระนั้นความสามารถนี้จำเป็นต้องได้รับการบ่มเพาะ จึงจะสามารถนำมาใช้ได้และเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม (Manzini, 2014, p. 57) จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบ่มเพาะสมรรถนะนวัตกรสังคมให้กับผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อที่ผู้เรียนจะได้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดสมรรถนะนวัตกรสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในการเสริมสร้างคุณลักษณะนวัตกรสังคมให้กับผู้เรียน

คำถามการวิจัย

กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีแหล่งข้อมูล ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความวิชาการ บทความวิจัย และเอกสารที่มีการเผยแพร่บนแหล่งข้อมูลที่ได้รับการยอมรับที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรสังคม และกลยุทธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกลงในแบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ตรวจสอบรายการโดยวิเคราะห์ความถี่ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากโรงเรียนต้นแบบด้านวิชาการโดยโรงเรียนต้นแบบ โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนต้นแบบที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านวิชาการ จำนวน 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเติมเต็มองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และการนำแนวปฏิบัติไปใช้ในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมขององค์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประเมินจากแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7 จำนวน 1,291 แห่ง ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7 จำนวน 297 แห่ง วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นภูมิและโรงเรียนในแต่ละชั้นภูมิเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 297 คน และครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามจากสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ขั้นตอนที่ 3 ยกร่างกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินร่างกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่าง กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7 จำนวน 1,291 แห่ง แห่ง ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7 จำนวน 297 แห่ง วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นภูมิและโรงเรียนในแต่ละชั้นภูมิเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7 จำนวน 297 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน และครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประเมินแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

1.1 องค์ประกอบการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล และ 4) การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

1.2 องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรสังคม ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครือข่าย และ 3) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างสรรค์

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าสภาพที่เป็นจริง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สภาพเทคโนโลยี สภาพนโยบายของรัฐ สภาพสังคมและ สภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของกลยุทธ์การบริหารวิชาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จับคู่จุดแข็งและโอกาสได้ดังนี้ คู่ที่ 1 ด้านวัดและประเมินผล และ ด้านเทคโนโลยี คู่ที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านเทคโนโลยี คู่ที่ 3 การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และ ด้านสภาพนโยบายของรัฐ และคู่ที่ 4 การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านเทคโนโลยี สามารถสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 10 กลยุทธ์ และ โครงการกิจกรรม / ตัวชี้วัดความสำเร็จ 10 โครงการ

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3.1 ความเหมาะสม ในภาพรวมมีความเหมาะสมของกลยุทธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ความเป็นไปได้ ในภาพรวมมีความเหมาะสมของกลยุทธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์หลักที่ 3 ขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ประเด็นความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมของกลยุทธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก พบว่า ภาพรวมมีความเป็นประโยชน์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์หลักที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้แยกอภิปรายผลตามความมุ่งหมายการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา 2) กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และ 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิจัยมีประเด็นนำสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด

1.1 ผู้วิจัยสามารถสรุปและสังเคราะห์ศึกษาองค์ประกอบการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล และ 4) การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดการบริหารวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก และสังเคราะห์รวมกับแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ และผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วว่ามีความเหมาะสมในทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบการบริหารวิชาการที่สังเคราะห์ขึ้นครอบคลุมงานหลักที่ช่วยในการวางแผน การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบทั้ง 4 นี้เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ธิติคุณากร (2562, หน้า 235) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว และงานวิจัยของ มนรัตน์ แก้วเกิด (2562, หน้า 18) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่พบว่ากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 12) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารวิชาการโดยเริ่มจาก 1) การออกแบบหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การประเมินผล โดยทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน มีเป้าหมายเชื่อมโยงกัน คือ คุณภาพผู้เรียนหรือการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนในด้านของการพัฒนาหลักสูตรและการนำแผนสู่การปฏิบัติโดยพัฒนาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นำหลักสูตรไปจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ สมรรถนะนวัตกรสังคม ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นมีความเชื่อมโยงกับ PIE Model (Newby, Stepich, Lehman and Russell, 2000, pp. 290 – 301) ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้ในการวางแผนและการจัดการอย่างแพร่หลาย ทั้ง ในวงการการศึกษา วงการธุรกิจ หรือโครงการต่าง ๆ ที่ประกอบด้วย 1) Plan (วางแผน) กำหนดวัตถุประสงค์, เป้าหมาย, และกิจกรรมที่จะทำ ซึ่งในที่นี้หมายรวมถึงการพัฒนาหลักสูตร 2) Implement (การนำสู่การปฏิบัติ) การดำเนินตามแผน, การทำตามที่ได้วางไว้ ซึ่งในที่นี้หมายรวมถึง การจัดการเรียนรู้ 3) Evaluation (การประเมิน) การทบทวนผลลัพธ์, การประเมินความสำเร็จของแผนการทำงาน, การหาวิธีการปรับปรุงซึ่งในที่นี้หมายรวมถึงการวัดและประเมินผลผู้เรียน จึงเชื่อได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบของการบริหารวิชาการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรสังคม พบว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 1) ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครือข่าย และ 3) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างสรรค์ โดยพบว่าองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดและกรอบการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่หลากหลายองค์กรระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะแนวทางจากองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2021, p. 13) ภายใต้กรอบ Learning Compass 2030 ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำหนดเป้าหมายชีวิตของตนเอง (self – direction) มีความสามารถในการปรับตัวและเติบโตท่ามกลางความไม่แน่นอน ตลอดจนมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ ในขณะเดียวกัน รายงาน The Future of Jobs ของ World Economic Forum (2016, p. 10) ได้ชี้ให้เห็นว่าทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการบริหารจัดการคน (People Management) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้กับองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์และการสร้างเครือข่าย เนื่องจากทั้งสองด้านต่างต้องอาศัยภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการพัฒนาความคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับความเป็น “นวัตกรสังคม” ตามองค์ประกอบทั้งสามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในครั้งนี้

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนในครั้งนี้ดำเนินการโดยการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารวิชาการ และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการบริหารวิชาการในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านวิชาการที่ดีในระดับหนึ่ง แต่ยังมีช่องว่างของการพัฒนาโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ซึ่งมีค่าคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลยังเป็นจุดอ่อนในระดับโรงเรียน สอดคล้องกับ มนรัตน์ แก้วเกิด (2562, บทคัดย่อ) ที่ระบุถึงองค์ประกอบหลักของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนและ 3) การวัดและประเมินผล

2.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ตามแนวทางของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 90 – 91) ช่วยให้การพัฒนากลยุทธ์มีความเป็นระบบและเชื่อมโยงจุดแข็งของสถานศึกษากับโอกาสจากสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม เช่น การจับคู่ระหว่างด้านวัดและประเมินผล และด้านเทคโนโลยีรวมถึงด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านเทคโนโลยี

2.3 กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นจึงประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 10 กลยุทธ์ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคม อันสอดคล้องกับแนวทางของ Glatthorn (2000, p. 11) ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรอย่างมียุทธศาสตร์ และแนวคิดของ Davies et al. (2011, pp. 80 – 91) ที่เสนอว่าการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การมุ่งเน้นเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคม โดยเฉพาะความฉลาดรู้ (Future Literacy) ภาวะผู้นำ (Future Leadership) และทักษะการทำงาน (Future Work) ยังสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ OECD (2021, pp. 5 – 9) World Economic Forum (2016, pp. 3 – 10) และ UNESCO (2016, pp.15 – 23) ที่เน้นว่าทักษะเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือในศตวรรษที่ 21

3. การอภิปรายผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ในด้านความเหมาะสม กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียนได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมสูงสุด ซึ่งแสดงถึงการสนับสนุนให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและหลากหลาย ตอบสนองต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (ผู้เชี่ยวชาญการสร้างสรรค์) สอดคล้องกับแนวคิดของ Glatthorn (2000, p. 11) ที่เน้นว่าการพัฒนาหลักสูตรอย่างมียุทธศาสตร์เป็นหัวใจของคุณภาพการศึกษา ISPIM (2018, pp. 1 – 14) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะนวัตกรรมจากแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและมีบริบท

3.2 ในด้านความเป็นไปได้ กลยุทธ์หลักที่ 1 เสริมสร้างระบบการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน ได้รับการประเมินสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ตลอดชีวิต)

โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007, pp. 155 – 170) ที่เน้นว่าการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ต้องเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง และเชื่อมโยงกับแนวคิดของ UNICEF (2019, pp. 13 – 17) ที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการใช้ข้อมูลการสะท้อนผลและการประเมินอย่างต่อเนื่อง

3.3 ในด้านความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมของนักเรียน ได้รับการประเมินว่ามีความเป็นประโยชน์สูง เนื่องจากสามารถตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนที่ต้องการการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้แบบเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sherman (2011, p. 62) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างเครือข่ายและความสามารถในการริเริ่มนวัตกรรมเพื่อสังคมการประเมินกลยุทธ์ในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องทั้งกับแนวคิดเชิงวิชาการและกับความต้องการในสภาพจริงของสถานศึกษา โดยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารวิชาการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตรในการส่งเสริมสมรรถนะนวัตกรรมสังคมของนักเรียน โรงเรียนควรจัดโครงการนวัตกรรมหรือกิจกรรมบูรณาการ เช่น กิจกรรม STEM, โครงงานสร้างสรรค์เพื่อชุมชน, หรือโครงการจิตอาสา ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้นอกห้องเรียนและได้พัฒนาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเครือข่าย และการสร้างสรรค์ โดยต้องคำนึงถึงบริบทของแต่ละโรงเรียน ความพร้อมของครู บุคลากร และงบประมาณ ไม่ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการแข่งขันหรือสร้างภาระจนเกินไปต่อนักเรียน

1.2 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างสมรรถนะนวัตกรรมสังคม ควรทบทวนและปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรมสังคม เช่น เพิ่มสาระเกี่ยวกับการแก้ปัญหาสังคม การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม รวมทั้งพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริงควรยึดกรอบมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางฯ เป็นพื้นฐาน และให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับหลักสูตรเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน

1.3 การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินสมรรถนะนวัตกรรมสังคมอย่างเหมาะสมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานดิจิทัล (e – Portfolio) หรือระบบติดตามพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสะท้อนศักยภาพเชิงสร้างสรรค์และสังคมของนักเรียนได้ชัดเจนขึ้น ควรคำนึงหรือระวังคือ ต้องตระหนักถึงช่องว่างทางเทคโนโลยีและความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลระหว่างโรงเรียน

1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรรมสังคม โรงเรียนควรพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น องค์กรเอกชน มหาวิทยาลัย หรือศูนย์เรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้มีเวทีในการนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในประเด็น การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะ “การคิดอย่างเชื่อมโยง” ของนักเรียนผ่านโครงการบูรณาการระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ PAR โดยให้ครู นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม ทดลองใช้ และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันตลอดวงจรแผน – ปฏิบัติ – สังเกต – สะท้อน คาดว่าโรงเรียนมีแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทในการส่งเสริมทักษะการคิด

นักเรียนได้พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมร่วมกับประสบการณ์ชีวิตจริง และช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างยั่งยืน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควรวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีสมรรถนะ “การเรียนรู้อย่างไตร่ตรอง” ได้ดีในกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสะท้อนความคิดของนักเรียน (Reflection logs) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ผู้สีส่วนได้เสียจะเข้าใจปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการเกิดการเรียนรู้อย่างไตร่ตรอง นำไปออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และจะสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาความสำเร็จของโรงเรียนต้นแบบที่ใช้ “สื่อและแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา” เพื่อส่งเสริมสมรรถนะนวัตกรรมสังคม โดยทำการวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) ใช้กรณีศึกษาเชิงลึกกับ 1 – 2 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากเอกสาร แผนการสอน สื่อการเรียนรู้ สัมภาษณ์ครู นักเรียน และผู้ปกครอง จะทำให้ได้โรงเรียนต้นแบบเป็นรูปธรรมของการใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายผลหรือปรับใช้ในโรงเรียนอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน และช่วยเสริมความเข้าใจเชิงระบบในการจัดการศึกษานอกห้องเรียน

2.4 ควรจัดทำวิจัย “แนวทางการประเมินสมรรถนะนวัตกรรมสังคมของนักเรียน” ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ Delphi Technique โดยการรวบรวมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน ผลิตและปรับปรุงแนวทางประเมินสมรรถนะในรอบต่าง ๆ จนเกิดฉันทามติ คาดว่าจะได้เกณฑ์หรือเครื่องมือประเมินที่สามารถใช้งานได้จริงและวัดได้ชัดเจน ลดความกำกวมในการประเมินสมรรถนะนามธรรม และเป็นสร้างมาตรฐานร่วมด้านการวัดและประเมินผลในเชิงนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2566). รายงานทิศทางนวัตกรรมประเทศไทย พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานนท์ ธิติคุณากร. (2562). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Davies, B., Ellison, L., & Bowring – Carr, C. (2011). School Leadership in the 21st Century: Developing a Strategic Approach. London: Routledge.

Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change (4th ed.). New York, NY and London, UK: Teachers College Press.

Glatthorn, A. A. (2000). The Principal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught and Tested. California: Corwin Press.

International Society for Professional Innovation Management (ISPIM). (2018). Proceedings of the ISPIM Innovation Conference 2018: Innovation, the Name of the Game. ISPIM.

Manzini, E. (2014). Making things happen: Social innovation and design. Design Issues, 30(1), 57–66.

Manzini, E. (2018). Catalysing social resources for sustainable changes. In The Routledge Handbook of Service Design. Routledge.

Murray, R., Caulier–Grice, J., & Mulgan, G. (2010). The open book of social innovation. NESTA.

Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., & Russell, J. D. (2000). Instructional Technology for Teaching and Learning: Designing Instruction, Integrating Computers, and Using Media. Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.

OECD. (2021). Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass. Paris: OECD Publishing.

OECD/UNESCO. (2016). Education in Thailand: An OECD – UNESCO perspective (Reviews of National Policies for Education). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264259119–en

Sherman, R. (2011). Theories of Democratic Education and Their Implications for Curriculum. Educational Leadership Review, 12(1), 12 – 24.

UNICEF. (2019). Every Child Learns: UNICEF Education Strategy 2019 – 2030. New York: UNICEF.

World Economic Forum. (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2

Relationship Between Creative Leadership of Administration and Operation of Child Development Centers Under Local Administrative Organization in Suphanburi Province Group 2

รดีพร เนื่องนุ้ย[1] ดร.ปรเมศร์ กลิ่นหอม[2]
Radeeporn Nuengnui[1] Dr.Porramet Klinhom[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 จำนวน 124 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านจินตนาการ รองลงมาคือด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง

2. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ในภาพรวม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน รองลงมาคือด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
[1]*Master of Education Program in Educational Management Kanchanaburi Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
[2]*Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Kanchanaburi Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: รดีพร เนื่องนุ้ย, radeeporn.nn@gmail.com
รับเมื่อ 8 มกราคม 2568 แก้ไข 24 มกราคม 2568 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This purposes of the research were to study the creative leadership of administration, operation of child development centers local administrative organization in Suphanburi province group 2 and relationship between creative leadership of administration and operation of child development center local administrative organization in Suphanburi province group 2 The sample group consisted of 124 parents of child care teachers, assistant child care teachers and child caretaker in child development centers in Suphanburi province group 2, selected by stratified random sampling. The research instruments was 5 – level rating scale questionnaire with content validity between 0.64 – 1.00 and reliability 0.95 The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and pearson' correlation coefficient at statistical significance of 0.01

The findings:

1. Creative leadership of administration child development center in Suphanburi province group 2 overall, at high level. When each aspect is considered, it shows that there is a high level of practice in every aspect, in separate aspects as written descending order: imagine, analysis thinking and bringing about change.

2. Operation of child development center local administrative organization in Suphanburi province group 2 overall, at high level. When each aspect is considered, it shows that there is a high level of practice in every aspect, in separate aspects as written descending order: Participation and promotion, building environment and safety of child development center, promote the early childhood development network, personal, academic and curriculum activities and the manager of child development center.

3. The relationship between creative leadership of administration and operation of child development center local administrative organization in Suphanburi province group 2 overall, it was found that was a moderate positive relationship at the statistically significant level of 0.01

Keywords: Creative Leadership, Child Development Center

ภูมิหลัง

การศึกษาระดับปฐมวัยในประเทศไทยเป็นรากฐานที่สำคัญและจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยได้ให้ควาสำคัญการพัฒนาคุณภาพคนตลอดชีวิตและการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสองกำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยได้รับการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากส่วนราชการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ดำเนินการถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริมการสนับสนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องดำเนินการให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพและ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนในด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2 – 5 ปี อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า ข)

ภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีคุณสมบัติในการสามารถมองภาพในอนาคตและนำไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่กว้างไกลที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างชัดเจนโดยกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาบนพื้นฐานของความเป็นจริง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ และเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตได้อย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (อิบตีซาน เจะหะ, 2564, หน้า 84) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการกล่าวว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน มีการปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง สร้างความท้าทายให้กับผู้นำในการจัดการศึกษา และต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและสร้างวัฒนธรรมใหม่ โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง สถานศึกษาจะเต็มไปด้วยผู้นำที่สร้างประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สร้างสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559, หน้า 64 – 72) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์พบได้จากการแสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหารร่วมกัน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ร่วมมือพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีทักษะการแก้ปัญหา (จักรกฤษณ์ โพดาพล, 2564, หน้า 39)

ในปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่สมบูรณ์ตามมาตรฐานการดำเนินงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนครูและบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลให้มีครูที่ไม่เพียงพอต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้และทำให้ต้องรับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ในสำหรับเด็กปฐมวัยนั้น ครูต้องมีความรู้ในด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้มุ่งเน้นกิจกรรมกระตุ้นความคิดหลากหลายรูปแบบในทางสร้างสรรค์ จัดสภาพแวดล้อมแวดล้อมที่เหมาะสม โดยเด็กในช่วงวัยนี้เต็มไปด้วยจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ หากไม่ได้ถูกจำกัดความคิดด้วยการกระทำหรือการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการอย่างถูกต้องภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านในการบริหารงาน บริหารคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย โดยมุ่งสร้างความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน พัฒนากระบวนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็ก จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาจจะนำมาส่งเสริมและขจัดอุปสรรคเหล่านี้ได้หรือไม่ สามารถศึกษาเบื้องต้นจากความสัมพันธ์ของ 2 หลักการนี้ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างเต็มศักยภาพ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 เป็นอย่างไร

2. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 เป็นอย่างไร

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

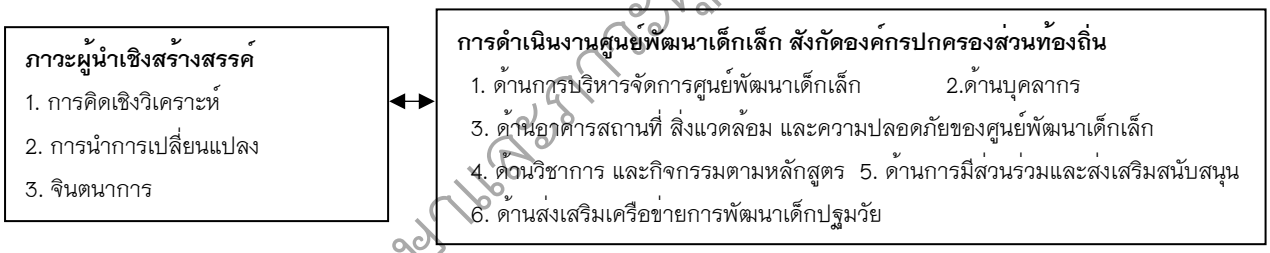
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2

2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 182 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามพื้นที่จัดการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ชนิดระดับ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมี 3 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ชนิดระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมี 6 ด้าน

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 42 ข้อ และ 0.67 จำนวน 3 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยประสานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บ แบบสอบถามจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7 – 15 วัน ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้ในสถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1.1 ร้อยละ 1.2 ค่าเฉลี่ย 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีมีความสอดคล้อง
   2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ในภาพรวม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านจินตนาการ รองลงคือ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดในการทำความเข้าในใจเรื่องต่าง ๆ รองลงมาคือผู้บริหารสามารถอธิบายเหตุผล ระบุปัญหา หาความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผล และผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ เพื่อจัดลำดับเหตุการณ์ความซับซ้อนและวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถจำแนกข้อมูลออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบให้ได้มาซึ่งข้อสรุปที่เหมาะสม

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยใช้ทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือผู้บริหารมีการกระตุ้น จูงใจ จุดประกายให้คนในองค์กรพัฒนาความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างมีศักยภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารมีการสร้างแรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้นด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านจินตนการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาโดยนำเหตุผลมาประกอบการตัดสินใจโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย รองลงมาคือผู้บริหารมีการสร้างหรือบูรณาการความรู้ผ่านกระบวนการคิดที่เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารเป็นผู้มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดหลายแง่มุม มีความรอบรู้กล้าคิด กล้าฝัน มองโลกในแง่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดมีความเชื่อ ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ

2. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ในภาพรวม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน รองลงมาคือด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายการดำเนินงานและบริหารงบประมาณรวมถึงการบริหารจัดการพัสดุ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กรอบด้านอย่างต่อเนื่อง ความสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนงบประมาณให้มีคุณภาพ เหมาะสมกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุการศึกษาและเครื่องเล่นพัฒนาการที่เพียงพอต่อความต้องการ ตามลำดับ

2.2 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกระบวนการจัดสรร คัดเลือก สรรหา กำหนดคุณสมบัติและความรับผิดชอบของบุคลากรตามนโยบาย แผนงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ตามลำดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเสนอปัญหาต่อผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายด้าน ความปลอดภัยเพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ มีระบบรองรับเหตุฉุกเฉินหรือป้องกันภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ทั้งภายในและภายนอกให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยตามลำดับ

2.4 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กตามศักยภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดโครงการ กิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวางแผนการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ที่มุ่งพัฒนาเด็กให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้ โดยบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม

2.5 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้ทักษะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพกับทุกภาคส่วน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกภาคส่วน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการระดมทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการดำเนินงาน

2.6 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดแนวทาง รูปแบบกิจกรรม ในการดำเนินของเครือข่ายในด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างความร่วมมือและเชื่อมความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่าย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อบริการชุมชนในเรื่องการพัฒนาเด็ก ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถพัฒนาศักยภาพความรู้ของครู ผู้ปกครอง และสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายและคณะกรรมการการดำเนินงานในชุมชนหรือสถาบันการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์

จากมากไปน้อย คือ ด้านจินตนาการ (r=0.63) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (r = 0.61) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.56) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (r = 0.54) รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ (r = 0.53) และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.49)

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.61) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง และด้านจินตนาการ (r = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.55)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.58) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านจินตนาการ (r = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (r = 0.55) และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.48)

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านจินตนาการ (r = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (r = 0.54) และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.50)

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.58) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านจินตนาการ (r = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (r = 0.56) และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.50)

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.62) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านจินตนาการ (r = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (r = 0.58) และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (r = 0.56)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบริหารสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีจินตนาการ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการบริหาร มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผล ดังที่ บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์และมีจินตนาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรีรัตน์ ศิริวัฒน์ (2565, หน้า 193) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีวัตุประสงค์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เน้นส่งเสริมพัฒนาการที่ดีเหมาะสมกับวัย ทั้งทางร่างกาย อารมณ์–จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดังที่ ชนาภา เสมสายัณห์ (2563, หน้า 73) กล่าวว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้เป็นภารกิจด้านการจัดการศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยภารกิจการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ตอบสนองประชาชนในพื้นที่ให้เข้าถึงบริการด้านการศึกษาอย่างเหมาะสมและทั่วถึง มุ่งส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์–จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างครบถ้วน มีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความสามารถตลอดจนความแตกต่างกันของเด็กแต่ละคน การส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลที่ดีการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริการการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กในช่วงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคม มีทักษะชีวิตที่ดี และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ซึ่งจะสามารถพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบ เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ทิพสุข (2563, หน้า 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564, หน้า 2) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่ม 2 โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การนำการเปลี่ยนแปลง การมีจินตนาการ ช่วยให้ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการสมวัย รวมไปถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและคุ้มค่าเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดให้มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิด

สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560, หน้า 139) กล่าวว่า ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน นอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว ยังต้องจุดเชื่อมโยงนโยบายต่าง ๆ ส่งผ่านให้กับครูหรือผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยเป็นการดำเนินงานที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ทั้งภายในและภายนอกให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรมีแนวทางหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยเป้าหมายในการพัฒนาที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการในการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำในยุค Disruptive. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 1*(3), 39 – 44.

ชนะชัย บุญล้อม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารเสียงธรรมจากกมหายาน, 10*(2), 74 – 85.

ชนาภา เสมสายัณห์. (2563). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฏฐณิชา พลศรีดา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นรีรัตน์ ศิริวัฒน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 7*(2), 193 – 206.

บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พจน์ เจริญสันเทียะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 23*(1), 156 – 163.

เมธาวรินทร์ อินทรายศ และพัชรีวรรณ กิจมี. (2558).การดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น, 9*(1), 146 – 157.

ภูวนาท คงแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(4), 82 – 97.

ศุกลพิจักษณ์ มลาไวย์. (2564). มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์, 16*(1), 195 – 207.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารการบริหารการปกครอง, 5*(2), 64 – 72.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิบตีซาน เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำแนะนำในการเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาการทางการศึกษาและบริหารการศึกษา 2) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษาและผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวข้องกับสาสตร์ด้านการศึกษาและการบริหารการศึกษา สาขาวิชาที่รับตีพิมพ์ได้แก่ ครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา / เทคโนโลยี / สหวิทยาการด้านมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยทุกบทความจะได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ ผู้ส่งบทความต้องยึดรูปแบบตามคำแนะนำนี้ บทความที่มีรูปแบบไม่ตรงตามกำหนดและไม่อยู่ในขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ ทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการที่จะไม่รับพิจารณาตีพิมพ์

1. ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

1.1 บทความวิชาการ 1.2 บทความวิจัย 1.3 บทความปริทรรศน์หนังสือ

2. การเตรียมต้นฉบับ

ขนาดของต้นฉบับพิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษ A4 ด้วยโปรแกรม Word รูปแบบอักษร TH Niramit AS ขนาด 14 pt และ 12 pt โดยเน้นระยะขอบด้านละ 1 นิ้ว จำนวนหน้าบทความไม่เกิน 10 หน้า ต้นฉบับจะเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ หากบทความเป็นภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย

3. การเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรม

3.1 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา ระบุผู้แต่ง ปีพิมพ์และเลขหน้า ดังตัวอย่าง

– สมาน อัศวภูมิ (2552, หน้า 126) กล่าวว่า ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษาในทุกด้านและเกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านอื่น ๆ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม หรือ

– ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน และเกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านอื่น ๆ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม (สมาน อัศวภูมิ หน้า 126) ซึ่งกล่าวไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านครู

3.2 การเขียนอ้างอิงท้ายบทความ

(1) กรณีเป็นหนังสือ

ผู้แต่ง.// ปีที่พิมพ์.//ชื่อเรื่อง.//สถานที่พิมพ์.//โรงพิมพ์.

ตัวอย่าง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560–2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management.* (4th ed.). London: SAGE.

(2) กรณีเป็นวิทยานิพนธ์

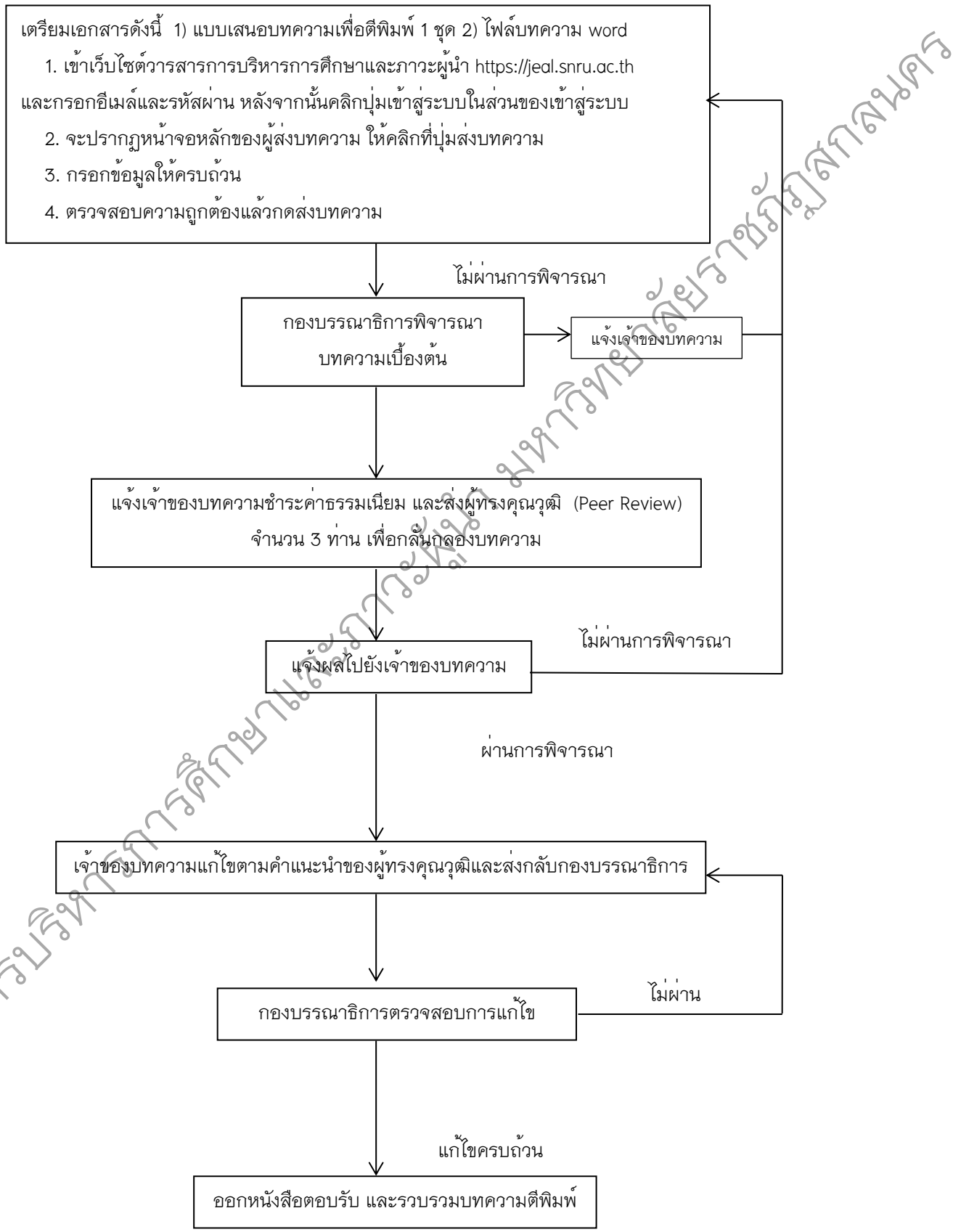
ผู้วิจัย.// ปีที่พิมพ์.//ชื่อวิทยานิพนธ์.//ประเภทของวิทยานิพนธ์และชื่อหลักสูตร.//สถาบัน.

ตัวอย่าง

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). *การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการเขียนบทความ

ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

ชื่อเจ้าของผลงาน[1] ชื่อเจ้าของผลงาน[2] ชื่อเจ้าของผลงาน[3] (ภาษาไทย)

ชื่อเจ้าของผลงาน[1] ชื่อเจ้าของผลงาน[2] ชื่อเจ้าของผลงาน[3] (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

.....

Abstract

The purposes of this research were to.....

.....

Keywords : ..... , ... , ... (เป็นคำสั้น ๆ ที่ใช้ในการค้นหา มีความหมายตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย)

บทนำ

(กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่นำไปสู่การวิจัย).....

.....

คำถามการวิจัย

1) .....

2) .....

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1) .....

2) .....

กรอบแนวคิดการวิจัย

(ใส่กรอบแนวคิดการวิจัย)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

.....

คำสำคัญ :

[1]ตำแหน่งเจ้าของผลงาน (ภาษาไทย)

[1]ตำแหน่งเจ้าของผลงาน (ภาษาอังกฤษ)

[2]ตำแหน่งเจ้าของผลงาน (ภาษาไทย)

[2]ตำแหน่งเจ้าของผลงาน (ภาษาอังกฤษ)

[3]ตำแหน่งเจ้าของผลงาน (ภาษาไทย)

[3]ตำแหน่งเจ้าของผลงาน (ภาษาอังกฤษ)

*ผู้ติดต่อ, อีเมล์:

รับเมื่อ แก้ไข ตอบรับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

.....

วิธีการรวบรวมข้อมูล

.....

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

.....

สรุปผลการวิจัย

.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย

.....

.....

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1.....

1.2.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1.....

2.2.....

เอกสารอ้างอิง

(ต้องมีรายละเอียดครบทุกรายการตามที่อ้างไว้ในเนื้อหาบทความ เรียงตามลำดับตัวอักษร และมีรูปแบบการเขียนบรรณานุกรมตามรูปแบบของวารสาร)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารวารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรื่อง ขอตีพิมพ์วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเภทบทความ (....) บทความวิจัย (....) บทความวิชาการ

ข้าพเจ้า..... □ นักศึกษา □ บุคคลภายนอก □ อาจารย์ □ บุคคลทั่วไป □ อื่น ๆ

สาขาวิชา/หน่วยงาน .....สถาบัน/องค์กร .....

ชื่อบทความ

(ภาษาไทย).....

.....

(ภาษาอังกฤษ).....

.....

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

ที่อยู่ผู้ส่งบทความ.....

.....

เบอร์โทรศัพท์ ..... E-mail : .....

ขอส่งแบบฟอร์มนี้เพื่อประกอบการพิจารณาขอตีพิมพ์ลงในวารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ต้นฉบับที่ส่งให้พิจารณาเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และยินดีแก้ไขตามที่กองบรรณาธิการเสนอแนะ

ลงชื่อ.....ผู้ส่งบทความ

(.....)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ความเห็นชอบจากประธาน/กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....

.....

ลงชื่อ.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(.....)

ยินดีรับบทความเพื่อเสนอให้ Peer Review เพื่อพิจารณาก่อนตอบรับให้ตีพิมพ์ลงวารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

บรรณาธิการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าธรรมเนียม

เปิดรับบทความทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร **ค่าตีพิมพ์วารสาร 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ**

หมายเหตุ โอนเงินเข้าบัญชี นายไชยา ภาวะบุตรนางสาวนุชรา กุลยะ เลขที่บัญชี 421-1-32327-4 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และส่งหลักฐานการโอนเงินมายังกองบรรณาธิการวาสาร ทาง E-mail : Nutchara.g@snru.ac.th หรือทางไลน์ เบอร์ 08-5013-2856

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร