



ISSN:2822-0625 (Print)

ISSN:2822-0633 (Online)

วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

EDUCATIONAL ADMINISTRATION INNOVATION JOURNAL

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม-กันยายน 2565 VOL.1 NO.1 JULY-SEPTEMBER 2022



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL MANAGEMENT INNOVATION CLUB)
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

Educational Administration Innovation Journal

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีคุณภาพ ของนักศึกษาและคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ที่ครอบคลุมการศึกษาในระบบ การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา นวัตกรรมหลักสูตรและการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการศึกษา ทุกระดับ และทุกประเภท การศึกษา เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา กำหนดการเผยแพร่ราย 3 เดือน (Quarterly) ในลักษณะบทความวิชาการ บทความวิจัย และอื่น ๆ ทุกบทความจะได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องในลักษณะพิชญพิจารณาโดยที่ผู้เขียนไม่ทราบผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่ทราบผู้เขียน (Triple-blind peer review) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อย่างน้อยบทความละ 3 ท่าน รองรับการเผยแพร่ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ประวัติที่มาก่อตั้งขึ้นโดยชมรม นวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานวิชาการของนักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ผลงานทั้งหมดได้รับการตรวจสอบผลการคัดลอกวรรณกรรมก่อนเผยแพร่ทุกผลงาน

Objectives and scope of the journal to be a source for disseminating research articles Quality academic articles of students and faculty members of higher education institutions or other educational agencies both domestically and internationally. with an emphasis on innovation in educational administration covering formal education research and evaluation Innovative Curriculum and Instruction learning innovation and educational technology at all levels and all types of education such as basic education Vocational education and higher education. Schedule for publication every 3 months (Quarterly) in the form of academic articles, research articles, etc. All articles will be screened by experts in the relevant fields in a peer-reviewed manner without the author's knowledge of the experts. and the experts do not know the author (Triple-blind peer review) both inside and outside Rajamangala University of Technology Rattanakosin At least 3 per



article. Support both Thai and English publishing History founded by the Educational Management Innovation Club, Rattanakosin College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin on July 5, 2022 as a center for exchanging knowledge and disseminating academic works of academics, faculty and students. All works are checked for plagiarism before all works are published.

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล มีชัย

ที่ตั้งสำนักงาน

อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม ห้อง 602 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 (คุณจิราภรณ์ ชนัญชนะ, 082-625-0706)

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายนอก

ที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	สถาบัน
1.	ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานัติ รัตนธิรกุล	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง	เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ดุสิตาการ	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ



ที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	สถาบัน
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส บุญเทียรทอง	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เหนือ
6.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย บุตรแก้ว	เทคโนโลยีมีัลติมีเดีย เพื่อการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
7.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี วีระวงศ์	เทคโนโลยีมีัลติมีเดีย เพื่อการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
8.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตชิน จิตติสุขพงษ์	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
9.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ชำนาญรบ	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	สถาบัน
1.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी	การบริหารการศึกษาและผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
2.	รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ สุรังค พิพรรณ	การวัดและประเมินผล การศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ วังเงิน	Educational Administration	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง	อุดมศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย	บริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
6.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรี ปานศิริ	การวิจัยและประเมินทาง การศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
7.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมิ พงศ์คชสร	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
8.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส แจ่มจันทร์	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
9.	อาจารย์ ดร.ประทีป มากมิตร	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



ที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	สถาบัน
10.	อาจารย์ ดร.ทนต์ ทองภูเบศร์	Educational Research Methodology	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
11.	อาจารย์ ดร.พัชรินทร์ ศิริสุข	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
12.	อาจารย์ ดร.ชินวงศ์ ศรีงาม	นิเทศการศึกษาและพัฒนา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
13.	อาจารย์ ดร.วิรัตน์ มณีพุกษ์	การจัดการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
14.	อาจารย์ ดร.สมใจ สืบเสาะ	เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
15.	อาจารย์ ดร.อมรรัตน์ พันธงาม	การวัดและประเมินผล การศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
16.	อาจารย์ ดร.ทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
17.	อาจารย์ ดร.อุษา งามมีศรี	การบริหารการศึกษาและภาวะ ผู้นำ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
18.	อาจารย์ ดร.พงษ์กฤตย์ นามปพนอังกูร	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
19.	อาจารย์ ดร.รักชนกขรินทร์ พูลสุวรรณนธิ	เทคโนโลยีการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
20.	อาจารย์ ดร.ดรุณี ปัญจรัตน์กร	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
21.	อาจารย์ ดร.สุทธิพนธ์ จิรธิพรสิทธิ์	การบริหารการศึกษา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



สารบัญ

หน้า

วัตถุประสงค์	ก
บรรณาธิการ	ข
ที่ตั้งสำนักงาน	ข
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายนอก	ข
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายใน	ค

บทความวิชาการ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	1
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	10

บทความวิจัย

3 รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	21
--	----

แบบคำขอเสนอบทความ	35
-------------------------	----

รูปแบบต้นฉบับบทความวิจัย (Template research form)	36
---	----

สารบัญ

หน้า

วัตถุประสงค์	ก
บรรณาธิการ	ข
ที่ตั้งสำนักงาน	ข
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายนอก	ข
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความภายใน	ค

บทความวิชาการ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	1
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	10

บทความวิจัย

3 รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	21
--	----

แบบคำขอเสนอบทความ	35
-------------------------	----

รูปแบบต้นฉบับบทความวิจัย (Template research form)	36
---	----

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา School Participation Administration

ธัญดา ภักธนาภิญโญ

Thiyadah Phukthanapinyo

โรงเรียนบ้านไร่ต้นสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

Banraitonsomrong school, Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1

E-mail : thiyadah07@gmail.com

Received September 8, 2022; Revised September 26, 2022; Accepted September 28, 2022

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะผู้ปกครองต้องอาศัยการนากระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีบทบาทในการคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมกันทำงาน สามารถเป็นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: สถานศึกษา; การบริหารสถานศึกษา; การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

Education management is currently effective. In order to effectively address the demands of individuals, particularly parents, a participatory procedure must be used. In which the National Education Act, B.E. 2542 (No. 2), B.E. Participation in Section 8(2) allows society to participate in educational management. Educational institutions that provide instruction at all levels must adhere to the public's right to access information. The community has a say in how education is run. Adopting participatory management practices to aid in the administration of educational institutions gives everyone involved a voice in decision-making, planning, and collaboration, as well as the opportunity to share their experiences. Establish a positive friendship. As a result,

educational institutions will be managed in accordance with the aims set forth, and school management will be successful.

Keywords: School; School management; Participative management

บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญต่อการบริหารงานตามวิทยาการสมัยใหม่ และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ แต่บรรยากาศเหล่านี้มิใช่จะเกิดขึ้นง่าย ๆ ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาร่วมกันที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำนับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้วนั้น ก็คงยากที่จะให้เกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม นอกจากนั้นผู้บริหารยังมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิธีชีวิตของคนแต่ละคนในสังคม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารจะปรารถนาให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตามแต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ขององค์กรและพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก (เกษมศรี จาตุรพันธ์, 2554) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม นับเป็นรูปแบบการบริหารสำคัญประการหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในวงการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการที่จะพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีอิสระในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชูชาติ พวงสมจิตร์(2555) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อ การบริหารหน่วยงาน

ประภาพรณ รักเลี้ยง(2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสมตั้งแต่



การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงานหรือรางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงานหรือรับข้อตำหนิติที่เกิดขึ้น นั่นคือร่วมทั้งผิดและชอบ

แอนโทนี (Anthony, 1978) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) ไว้อย่างชัดเจนว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารโดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญ คือ ต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่ เพียงการรับรู้และสัมผัสปัญหาเพียงผิวเผิน

ยูก์ล (Yukl, 1981) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้นจากแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในองค์กร และให้อิสระในการทำงานซึ่งจะส่งผลทำให้งานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจ ในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก
2. ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว
3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ
5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน

และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ประสาร พรหมณา (2553) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการดังนี้

1. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร
2. มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
3. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครู
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

สวอนเบิร์ก (Swanburg, 1996) ได้แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียกร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมด หรือการจัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่เป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีคือความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใคร ๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์กร

2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลักเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อนุชนมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผลสามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำหายความสามารถของ



ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

กล่าวสรุปได้ว่าแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นส่วนใหญ่จะวางอยู่บนพื้นฐานของการบริหารแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นลักษณะของการกระจายอำนาจในการบริหารและการไว้วางใจที่จะให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ร่วมกันลงมือปฏิบัติ ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษา

รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

รูปแบบในการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่าแบบแผนการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ หมายถึง วิธีการในการบริหารที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งรูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่านหลายแนวทาง ได้แก่

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการปรึกษาหารือ (consultative management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ (committee) เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจหรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ เหมาะสมสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงานหรือประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการหรือ กรรมการ เป็นต้น

2. รูปแบบกลุ่มคุณภาพ (Q.C. circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มบุคคล 3-10 คน ที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสมสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข A (Action) หรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบคุณภาพจะใช้ได้ผลดีต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคกลุ่มคุณภาพ และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. รูปแบบระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมที่ได้ผลมาในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นเป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักปฏิบัติเดียวกัน คือ จะต้องมีการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมิน ข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แล้วนำมาเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป และถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนดซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ อาจจะเสนอความคิดเห็นคนเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นโยบาย เป้าหมายขององค์การต้องชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดผลตอบแทนที่จะให้แก่ผู้เสนอความคิดซึ่งจะต้องสร้างความรู้สึกคุ้มค่าและมีผลทางจิตใจ ระบบและขั้นตอนการพิจารณาแล้วจะต้องรวดเร็วมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแน่นอนชัดเจน ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอความคิดได้ทราบอย่างรวดเร็วพร้อมเหตุผล

องค์ประกอบที่ 4 การประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ และการใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติหรือปรับปรุงงานตาม อุปสรรคที่สำคัญของระบบ ข้อเสนอแนะคือการเขียน เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่โดยเฉพาะชุมชน ชนบท มีความรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อาจมีปัญหาในการเรียน ดังนั้น วิธีแก้ที่ดีก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้เสนอความคิดมานั่งคุยกันตัวต่อตัว หรือไปหาข้อมูลโดยการสอบถามหรือสัมภาษณ์โดยตรง

4. รูปแบบระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (employee ownership plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจจะนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

สันติ บุญภิรมย์ (2553) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามามีส่วนร่วมงานกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการ



ดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง พร้อมทั้งมีไหวพริบในการจับประเด็นของกรรมการแต่ละท่านที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เนื่องจากผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ

ประสาร พรหมณา (2553) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consulting Management) ในการดำเนินงานปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงานและร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมโดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ การเสนอแนะในแบบฟอร์ม การเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team Working) เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคุณภาพ

4. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร (Entrepreneur Working) เช่น การร่วมลงทุน ซึ่งการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมอาจผสมผสานโดยใช้วิธีการในการทำงานขึ้นอยู่กับสภาพของงาน โดยวิธีการส่งเสริมให้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังนี้

1. บุคคล ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง กรรมการ นักเรียน ผู้นำชุมชน

2. ผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ ผู้นำ ติดต่อประสานงาน มีทีมงานที่มีคุณภาพ สร้างกลยุทธ์และเครือข่าย

3. กระบวนการบริหาร ได้แก่ SWOT Analysis และ Planning Doing Checking Action (P D C A)

4. ภาระงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป งานการเงิน และงานชุมชน

ซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษานั้นมีคุณภาพที่ดีและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่ารูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย จะเห็นได้ว่าทั้งรูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษานั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ มาเป็นที่ปรึกษาในการบริหารงาน และร่วมไปถึงการนำบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างเครือข่ายวางแผนและกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้และทำให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดี

ประโยชน์ของการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์ทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่าง ๆ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และสุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

ดีขึ้น

ประโยชน์ของการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในสถานศึกษา จากที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและรูปแบบที่ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น สามารถนำมาสรุปเป็นประโยชน์ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารของสถานศึกษาให้มีศักยภาพที่มากขึ้น ได้ร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษารวมทั้งได้มีโอกาสในการวางแผน ร่วมงาน ตรวจสอบและรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับตัวของผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนต่อไป

2. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่อเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ครูได้เข้ามามีบทบาทในการวางแผน กลยุทธ์ การทำงานของสถานศึกษา มีโอกาสในการตัดสินใจตามความถนัดของแต่ละบุคคล ทำให้ครูในสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ก้ำก๋ายงานของกันและกัน รวมทั้งสามารถช่วยกันประเมิน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารได้แสดงศักยภาพและภาวะความเป็นผู้นำที่ดีตามแบบประชาธิปไตยกับบุคคลที่ร่วมงานด้วย รวมถึงแสดงความคิด วิสัยทัศน์ และนโยบายในการทำงาน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นกำลังสำคัญในการรวมทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาเข้ามาไว้ด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา

บทสรุป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาเป็นแนวคิดของการบริหารโดยมีพื้นฐานจากการใช้รูปแบบประชาธิปไตยมาเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นำมาใช้ในสถานศึกษานั้นจะเห็น



ได้ว่าจะมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ประชาชน ชุมชน หรือผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ร่วมกันคิดวางแผน ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันตรวจสอบ รับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหา การที่นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในสถานศึกษายังส่งผลทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น ทำให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ร่วมกันทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนในการบริหารงาน ทำให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีอิสระในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกษมศรี จาตุรพันธ์. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา(พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. ม.ป.ท.
- ประสาร พรหมณา. (ม.ป.ป.) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. สืบค้นจาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา*. *วารสารวิชาการ กรมวิชาการ*, 5.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).
- Swansburg, C. Russell. (1996). *Management and Leadership for Nurse Manager*. Boston: Jones and Bartlett Publishers.
- William P. Anthony. (1978). *Participative Management*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Yukl A. Gray. (1981). *Leadership in Organization*. New York: Prentice-Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Relationship Between Transformational Leadership and
The Effectiveness of Basic School Administration

วัลลภ โพธิ์ไทย

Wanlop Pothai

โรงเรียนวัดโคกพระเจดีย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

E-mail: wanlop.pot@rmutr.ac.th

Received September 12, 2022; Revised September 24, 2022; Accepted September 27, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือศรัทธา รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดและปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป การที่ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งชี้แนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา สามารถมีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องมีการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหารงาน



Abstract

This academic paper aims to present the relationship between transformational leadership and the effectiveness of basic education administration. Nowadays it is changing rapidly. Executives must develop themselves to keep up with the changes that occur. There is a systematic management within the educational institution. causing teachers to be respected and respected Including good interaction with colleagues and helping others. to achieve the desired goal Transformational leadership encourages practitioners to realize the importance of and the value of goals that must be adhered to and adhered to. This will affect the development of the quality of education of learners is important, both in academic administration. budget management Personnel management and general administration Leaders pay close attention to each subordinate. Promote and develop subordinates according to their needs, interests, abilities, as well as leaders treat their subordinates equally and guide them. and provide feedback Support subordinates to develop themselves to achieve the desired goals. There is an organizational structure and management in a comprehensive system to achieve educational goals. able to have instructional management with an emphasis on learners educational institutions promote relationships and cooperation with communities in the development of education. and quality monitoring from stakeholders in the school's educational management systematically and continuously. Therefore, the relationship between transformational leadership and effectiveness in school management Leadership requires management, or work, as the process by which the leader influences coworkers by altering the condition or transforming the coworker's efforts above the expected effort. Develop the abilities of your associates to a higher level and have more potential.

Keywords: Relationships, Transformational leadership, Effectiveness of management

คำขอบคุณ ACKNOWLEDGEMENT : งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวัดโคกพระเจดีย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการจัดการศึกษาถือเป็นหน้าที่โดยตรงของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2550, น. 19) ในปัจจุบันภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพราะความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่ผ่านมา สืบเนื่องจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น ในการทำงานมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้น ผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถ ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษา จัดระบบความคิด และระบบบริหารให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงาน มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มทีถ้าภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงาน จะส่งผลให้ผลผลิตของสถานศึกษาสูงขึ้น (Stogdill, 1974, p. 311)

ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่



ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการ วิสัยทัศน์ในการทำงาน จากทฤษฎีของเบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p. 52) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาลโรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำของหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้น ๆ นั่นเอง สถานศึกษามีความสำคัญที่สุด ในการนโยบายนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค การดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดีมีความสามารถในการจัดการสถานศึกษาและการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคง ได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงาน ของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด และวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นารี, 2553, น. 203 - 204) ทั้งนี้ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2551, น. 459) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผล ในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553, น. 31)

สรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำสถานศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารไม่ว่าจะบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ ก็ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและนำผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง และการบริหารงานในสถานศึกษา ในปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษายังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การบริหารวิชาการ ครูต้องเร่งสอนเนื้อหา ไม่มีเวลาวางแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ในด้านการบริหารงานงบประมาณการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงตามความต้องการ มีการรวบอำนาจการบริหารงบประมาณไว้ที่ส่วนกลางทำให้เกิดการทุจริต ด้านการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาต้องมีบุคลากรเฉพาะทางที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี เจ้าหน้าที่จัดทำงบประมาณ เพราะครูไม่สามารถปฏิบัติงานเหล่านี้ได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (การดี อนันต์นาวิ, 2551, น. 77)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น (Bass and Avolio, 1990, p. 72) ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมตนเองมีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอุทิศตน เพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจ



ผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจ ภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ที่เป็นการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือมอบหมายให้เป็นผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น สามารถใช้อิทธิโนมน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามมีบทบาทในการใช้ศิลปะชักจูงใจทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพึงพอใจ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

1. เป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงใจให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงใจ ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกัน

พันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบาร์มี ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 55)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเอง ตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยคุณลักษณะฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็น ผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคาแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับ



ที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม (รัตติกรณ จงวิศาล, 2551, ออนไลน์)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง ผู้ที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นเป็นผู้มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปได้ด้วยดีสอดคล้องกัน เป็นผู้ประสานงานและตัวกลาง ในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลงจะเห็นว่าผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งการวางแผนปรับแผนและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 10)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรม ที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บุรุษชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (ออนไลน์, 2556) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 7 ประการหลัก ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีความรอบรู้ รู้รอบ รอบคอบ ระมัดระวังและคำนึงถึงอยู่เสมอว่าสิ่งที่กำลังกระทำ มีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่อย่างไร
2. ผู้นำต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรกมิใช่แค่เครือข่ายหรือพวกพ้อง
3. ผู้นำต้องมีความเป็นกลางในการประยุกต์ใช้นวัตกรรม
4. ผู้นำต้องไม่หลอกลวง ช่มชู้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ
5. ผู้นำต้องเคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา
6. ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงความรุนแรง ความเสียหาย และความตาย
7. ผู้นำต้องมีการตระเตรียมป้องกันผลร้ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะการดำรงชีวิตในอนาคต ของมนุษย์จะยากขึ้นเรื่อย ๆ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นคนกล้าเผชิญหน้ากับความจริง มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถทำได้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝัน มาทำให้เป็นความจริงได้

ประสิทธิผลการบริหารงาน

ประสิทธิผล หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใด องค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, น. 203)

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผลการดำเนินงานในบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน

1. การบริหารวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนา กระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการออก ราชการ

4. การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานและ การบริการสาธารณะ

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ องค์การซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอด ความเจริญเติบโตขององค์การและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อ การบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงานทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารจะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ เพื่อพัฒนา สถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



ประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการบริหารงานในสถานศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

บทสรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (3) การจูงใจด้านแรงดลใจ และ (4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นคนกล้าเผชิญหน้ากับความจริง มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถทำได้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝัน มาทำให้เป็นความจริงได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมภาวะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการกล่าวคือ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการจัดการหรือการทำงานกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจหน้าที่ และการกำหนดวิสัยทัศน์ของกลุ่ม การจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองกว้างไกลเกินความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่กำลังต้องการเปลี่ยนแปลงหรือ การปฏิรูปการศึกษาอย่างในปัจจุบัน ซึ่งผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในด้านคุณภาพของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการดำเนินงานในบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกราชการ

ด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานและการบริการสาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

- ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม*. กรุงเทพฯ ฯ : อนิเมทกรุ๊ป.
- _____. (2556). *คุณธรรมจริยธรรมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นจาก <http://www.manger.co.th/Local/ViewNews.aspx?>
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ ฯ : สยามการพิมพ์.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *เครื่องมือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริม ความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The Model of Academic Administration of Schools under Prachuapkhirikhan
Primary Education Service Area Office 1

ธีรสุด สังขपालี

Thiyadah Phukthanapinyo

โรงเรียนบ้านหนองเสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

อีเมล : tsungkapalee@gmail.com

Received September 9, 2022; Revised September 22, 2022; Accepted September 29, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this research were to (1) study opinions on the 21st century academic management model of schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Area Office 1 and (2) compare opinions on the 21st century academic management model of schools under Prachundap Khiri Khan Primary Education Area Office 1. This research surveys administrators and

teachers' opinions of the 21st century academic management model of administrators and teachers of schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Area Office 1, by current positions and school sizes. There were 213 examples. The instruments used in the research are questionnaires. The results showed that (1) the opinions on the 21st century academic management model of schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Area Office 1 in overall were at the high level, and (2) the results of the comparison in pairs by LSD method found that the current positions were different and the opinions on the 21st century academic management model of schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Area Office 1 in overall differed statistically significantly at levels 0.05. It was also found that the school sizes were different and the opinions about the academic administration style in the 21st century of the schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Area Office 1 in overall differed at a level of statistical significance of 0.05.

Keywords: Model, academic management, The 21st century Administration

คำขอขอบคุณ : งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนบ้านหนองเสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน รวมถึงการบริหาร โดยงานที่ทำได้ต้องได้รับการพัฒนา หรือเรียนรู้ตลอดเวลา อาจกล่าวได้ว่าศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับกระแสนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ในขณะที่ในมิติของการศึกษานั้นเน้นให้คนมีปัญญา เน้นรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง เป็นไปเพื่อพัฒนาให้คนยุคใหม่มีความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยีโลกยุคใหม่เป็นยุคที่เน้นความเป็นมาตรฐาน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2557) ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน นอกจากนี้การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับโรงเรียน โดยการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการกับแหล่งข้อมูลมากมายจึงมีความจำเป็น เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป สามารถช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทของสังคมและของโลก (สาธิตา แดงภิรมย์, 2562) นอกจากนี้



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังได้กล่าวถึง การบริหารจัดการ การศึกษาในยุคปัจจุบันว่า งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักในการจัดการศึกษา และเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ตั้งแต่การ กำหนดนโยบาย การวางแผน การประเมินผลการสอน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545) โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของ สถานศึกษา และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากจุดประสงค์อันดับแรกในการ จัดตั้งโรงเรียนขึ้นมา คือการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเด็ก (นงเยาว์ ธาราตรีสุทธิ, 2549) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 จึงจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและ สอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรจะต้องมี ลักษณะกว้าง ยืดหยุ่น และ มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้โลกปัจจุบันและอนาคต เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมี ส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและมีความหลากหลายในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดูแลโรงเรียนทั้งหมด 119 โรงเรียน ในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับ สะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย มีเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและ นำไปสู่ประชาคมอาเซียน แต่จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น ผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติ O-NET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันค่อนข้างสูงในทั้ง 4 กลุ่มสาระวิชา เรื่อยมา รวมถึงค่าเฉลี่ยคะแนนเมื่อเปรียบเทียบ ปี 2561 และ ปี 2562 ลดลงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยรวม ลดลง 6.37 คะแนน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ O-NET นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ย เมื่อเปรียบเทียบ ปี 2561 และ ปี 2562 รวมทุกสาระการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยลดลง 1.59 คะแนน และผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาติ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุก กลุ่มสาระวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2564) ซึ่งอาจเกิดจากมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการของแต่ละโรงเรียนต่างกัน มีรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ต่างกัน จากการที่ในแต่ละ โรงเรียนมีบริบทที่ต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน ดังนั้น ถ้ามีรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่ได้มาตรฐานคุณภาพที่ดี และเหมาะสมสำหรับศตวรรษที่ 21 อาจจะทำให้ความเหลื่อมล้ำในผลคะแนน การทดสอบของนักเรียนลดลง และมีมาตรฐานที่ดีมากยิ่งขึ้น งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และที่สำคัญงานวิจัยนี้จะทำให้ทราบแนวคิดในเรื่อง รูปแบบการบริหารงาน วิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถนำผลวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ให้ประสบผลสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีความเท่า
ทัน เหมาะสมกับสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน
และขนาดโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ
โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 119 โรงเรียน 4
อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 135 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,308 คน รวมทั้งสิ้น 1,443 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
วิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 29 คน และครูผู้สอน 285 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 314 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ
ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านนิเทศงาน
วิชาการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านการ
บริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดโรงเรียน

- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการจัดการ
เรียนการสอน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านนิเทศงานวิชาการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. รู้ถึงสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

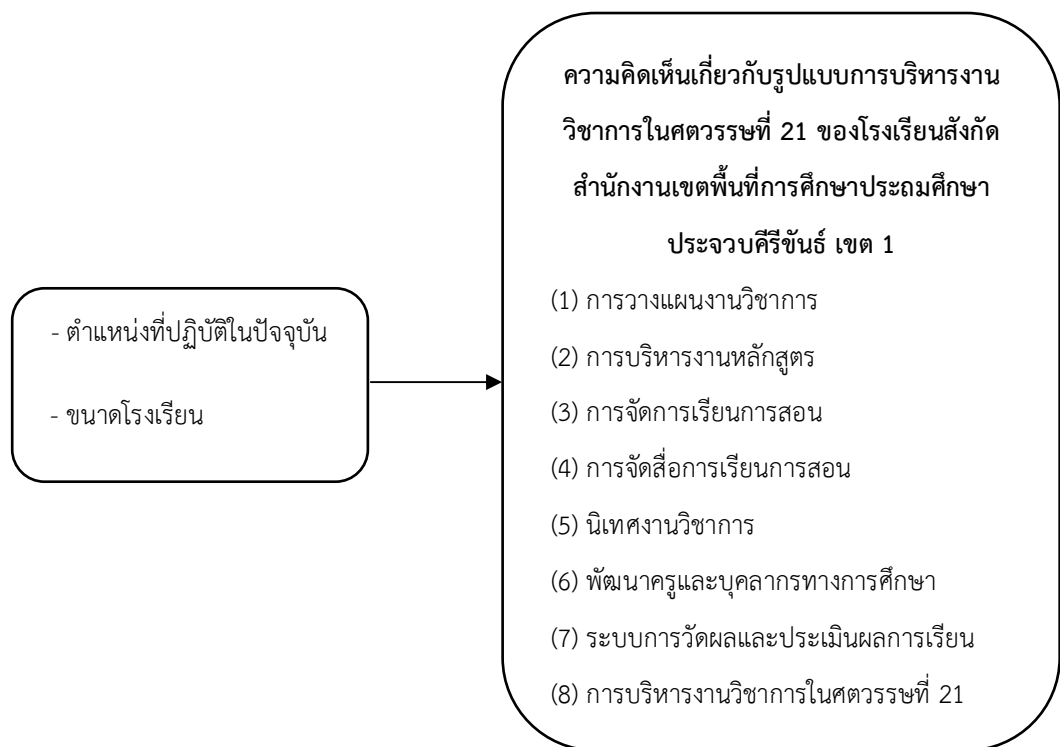


2. ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปสร้างข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนต่าง ๆ เพิ่มเติมจากนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ กำลังดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการให้มีมาตรฐานมากขึ้น

3. สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนอื่น ๆ และเหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปขอบข่ายวิชาการออกมาได้ 8 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 135 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,308
คน รวมทั้งสิ้น 1,443 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบด้วย จำนวน 314 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตร
ของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) จะได้เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 29 คน และครูผู้สอน 285 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
314 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ประสบการณ์
ทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
scale) ทั้งหมด 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ และการ
บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางการบริหารงาน
วิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อนำไปใช้ในแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบ
การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำคะแนนของ
ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถามมาคำนวณหาค่า IOC ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 โดยพิจารณาจาก ค่า IOC ที่
มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง (try out) ที่เป็นบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient)
ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.98



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ ผ่าน Google Form จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามของการวิจัย สุดท้ายผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยใช้โปรแกรม SPSS ผู้วิจัยจะใช้วิธีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน โดยใช้ค่าสถิติ T-test และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะต้องหาการทดสอบรายคู่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์พบว่า เพศชาย จำนวน 101 คน ร้อยละ 32.2 เพศหญิง จำนวน 213 คน ร้อยละ 67.8 ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 290 คน ร้อยละ 72.5 อายุ 21-30 ปี จำนวน 75 คน ร้อยละ 23.9 อายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน ร้อยละ 38.9 อายุ 41-50 ปี จำนวน 67 คน ร้อยละ 21.3 อายุ 51-60 ปี จำนวน 50 คน ร้อยละ 15.9 ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน ร้อยละ 9.20 ครูผู้สอน จำนวน 285 คน ร้อยละ 90.8 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 102 คน ร้อยละ 32.50 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 76 คน ร้อยละ 24.20 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 72 คน ร้อยละ 22.9 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไปจำนวน 64 คน ร้อยละ 20.4 มาจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 95 คน ร้อยละ 30.3 มาจากโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 143 คน ร้อยละ 45.50 มาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน ร้อยละ 24.2 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่

ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านนิเทศงานวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันและขนาดโรงเรียน ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารงานวิชาการใน ศตวรรษที่ 21	ตำแหน่ง						t	Sig.
	ผู้บริหารโรงเรียน (N=29)			ครูผู้สอน (N=285)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.การวางแผนงานวิชาการ	4.82	0.28	มากที่สุด	4.21	0.64	มาก	9.39	0.000
2.การบริหารหลักสูตร	4.64	0.43	มากที่สุด	4.14	0.65	มาก	5.62	0.000
3.การจัดการเรียนการสอน	4.71	0.35	มากที่สุด	4.15	0.66	มาก	7.31	0.000
4.การจัดสื่อการเรียนการสอน	4.67	0.43	มากที่สุด	4.11	0.65	มาก	6.24	0.000
5.การนิเทศงานวิชาการ	4.71	0.40	มากที่สุด	4.13	0.64	มาก	7.01	0.000
6.การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.68	0.37	มากที่สุด	4.11	0.64	มาก	7.38	0.000
7.ระบบการวัดผลและ ประเมินผลการเรียน	4.60	0.41	มากที่สุด	4.11	0.65	มาก	5.68	0.000



8.การบริหารงานวิชาการใน ศตวรรษที่ 21	4.64	0.41	มากที่สุด	4.13	0.65	มาก	5.99	0.000
รวม	4.68	0.34	มากที่สุด	4.14	0.60	มาก	7.57	0.000

*แทนนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านนิเทศงานวิชาการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารงาน วิชาการในศตวรรษที่ 21	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	F	Sig.
1.การวางแผนงานวิชาการ	ขนาดเล็ก	4.28	17.90	0.000
	ขนาดกลาง	4.44		
	ขนาดใหญ่	3.93		
รวม		4.27	17.90	0.000
2.การบริหารหลักสูตร	ขนาดเล็ก	4.19	7.12	0.008
	ขนาดกลาง	4.36		
	ขนาดใหญ่	3.86		
รวม		41.9	7.12	0.008
3.การจัดการเรียนการสอน	ขนาดเล็ก	4.21	11.70	0.001
	ขนาดกลาง	4.38		
	ขนาดใหญ่	3.86		
รวม		4.20	11.70	0.001

30 | ชื่อเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารงาน วิชาการในศตวรรษที่ 21	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	F	Sig.
4.การจัดสื่อการเรียนการสอน	ขนาดเล็ก	4.14	7.03	0.008
	ขนาดกลาง	4.35		
	ขนาดใหญ่	3.86		
รวม		4.17	7.03	0.008
5.การนิเทศงานวิชาการ	ขนาดเล็ก	4.16	7.25	0.007
	ขนาดกลาง	4.37		
	ขนาดใหญ่	3.85		
รวม		4.18	7.25	0.007
6.การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขนาดเล็ก	4.15	8.23	0.004
	ขนาดกลาง	4.33		
	ขนาดใหญ่	3.85		
รวม		4.18	8.23	0.004
7.ระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน	ขนาดเล็ก	4.14	5.71	0.017
	ขนาดกลาง	4.33		
	ขนาดใหญ่	3.85		
รวม		4.16	5.71	0.017
8.การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21	ขนาดเล็ก	4.16	7.18	0.008
	ขนาดกลาง	4.36		
	ขนาดใหญ่	3.86		
รวม		4.17	7.18	0.008
ภาพรวม	ขนาดเล็ก	4.18	19.09	0.000
	ขนาดกลาง	4.36		
	ขนาดใหญ่	3.87		

*แทนนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าขนาดโรงเรียนแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านนิเทศงานวิชาการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน ความคิดเห็นภาพรวม ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.18	4.36	3.87
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.18		-0.19*	0.31*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.36			0.50*
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.87			

*แทนนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวม แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านนิเทศงานวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีการอภิปรายผล ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการวางแผนงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ กมล สุทธาวาส (2544) การวางแผนงานวิชาการมีความสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปตามทิศทางของการปฏิรูปการศึกษา ในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีการวางแผนที่เหมาะสมที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล สุทธาวาส (2544) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนได้เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาอยู่บ่อยครั้ง ในเรื่องการบริหารงานโรงเรียน การสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการนิเทศงานวิชาการ ทำให้ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารอย่างถ่องแท้ ก่อนจะมีการขยายผลแก่ครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ ประสพบุญ อรุณ จุติผล และ วรณดี เกตุแก้ว (2561) เรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดกระบี่ ที่ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีจำนวนครูที่แตกต่างกัน แต่ปริมาณงานของแต่ละโรงเรียนไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ส่งผลให้ครูต้องรับผิดชอบงานในปริมาณที่แตกต่างกันโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนไม่มาก ซึ่งครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องรับผิดชอบงานมากและรอบด้าน นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ เพราะการจัดสรรงบประมาณจะขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนเช่นเดียวกับการจัดสรรอัตราค่าจ้างครู เมื่อโรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอ จำนวนครูไม่เพียงพอ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการรวมถึงงานด้านอื่น ๆ อีกด้วย



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 มีข้อค้นพบ มี 8 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านนิเทศงานวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรพิจารณารูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนาเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้โรงเรียนมีคุณภาพวิชาการที่ดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กมล สุทธาวาส. (2546). รูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดน่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- นงเยาว์ ธาราตรีสุทธิ. (2549). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา (แบบศึกษาด้วยตนเอง).

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรศิริ ประสพบุญ, อรุณ จุติผล, และวรรณดี เกตุแก้ว. (2561). สภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของ
ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดกระบี่. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช*, 10(1), 14-24.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาธิตา แดงภิรมย์. (2562). *การบริหารการศึกษาโดยการใช้นวัตกรรมใหม่ในโรงเรียนศตวรรษที่ 21*. ใน การ
ประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 “Graduate School Conference 2019”.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2564*. สืบค้นจาก <http://www.pck1.go.th/main/?name=page&file=page&op=plan>

สุกัญญา แซ่มะน้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2525). *หลักบริหารงานศึกษาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed.*, New York: Harper and Row.



แบบคำขอเสนอบทความเพื่อขอตีพิมพ์ใน
วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
Educational Administration Innovation Journal

เรียน บรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) (ภาษาไทย).....
(ภาษาอังกฤษ).....

☐ อาจารย์/เจ้าหน้าที่ ☐ นิสิตระดับปริญญาโท/เอก ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
ตำแหน่งทางวิชาการ..... หน่วยงาน (สังกัด).....
ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....e-mail:.....

มีความประสงค์ขอส่ง

☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

ข้าพเจ้าขอรับรองบทความที่เสนอตีพิมพ์ ดังนี้

1. บทความที่เสนอตีพิมพ์ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ มาก่อน
2. บทความที่เสนอตีพิมพ์ไม่ได้อยู่ระหว่างการนำเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ
3. เนื้อหาของบทความ ทั้งข้อความ รูปภาพ ทั้งหมดที่ปรากฏขอรับรองว่าเป็นผลงานของข้าพเจ้า ในกรณีที่มีการอ้างอิงผลงานจากผู้อื่น ข้าพเจ้าได้ดำเนินการตามจรรยาบรรณทางการวิจัยทุกประการ กรณีมีการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น ข้าพเจ้าขอรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว
4. ข้าพเจ้ายอมรับเงื่อนไขการพิจารณาบทความ และยินยอมปรับแก้บทความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือตามที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร
5. ข้าพเจ้าขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ให้แก่วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา(Educational Administration Innovation Journal: EAIJ Journal)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงนาม.....

(.....)

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่องภาษาไทย (TH Sarabun New 18 pt ตัวหนา กึ่งกลาง)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

ผู้แต่ง1 และ ผู้แต่งร่วม2 (TH Sarabun New 16 pt ตัวหนา กึ่งกลาง)

Author1 and Author2

สังกัด (คณะ....มหาวิทยาลัย...)

Affiliation (Faculty....University..., Country....)

E-mail 1:, E-mail 2:

Tel....

บทคัดย่อ (TH Sarabun New 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี)ใช้แนวคิด (หรือ
ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ
..... จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ.....วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้
วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัยพบว่า 2) ผลการวิจัยพบว่า..... และ 3) ผลการวิจัย
พบว่า..... องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ
1-3 บรรทัด)

คำสำคัญ: (3-5 คำ).....;;

Abstract

This Article aimed to study (1) (2) (3) the sample was.....They was selected by the instrument for collecting data was Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.

The research results were found as follows; (1) (2) (3) Body of Knowledge/findings from this research.....

Keywords:;;

บทนำ

ควรเขียนอธิบายที่มาปัญหา (statement of problem) ประเด็นวิจัย ปรากฏการณ์ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือ การทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบ อะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัยและ ชี้ให้เห็นถึงความน่าสนใจ ความจำเป็นที่ต้องศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

1.
2.
3.

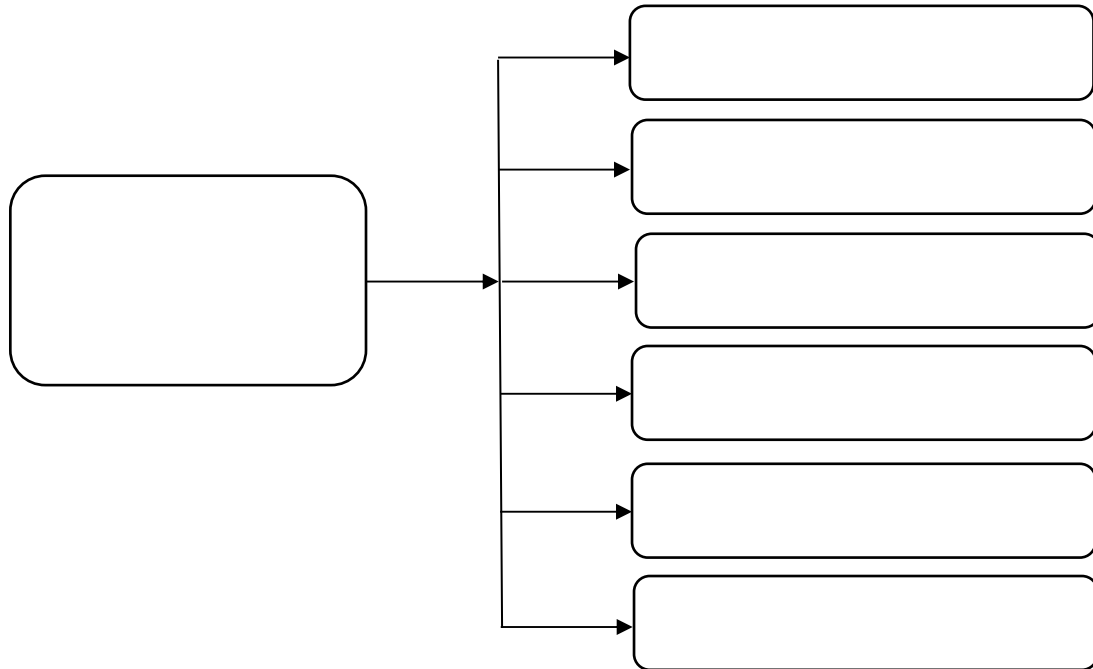
การทบทวนวรรณกรรม

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึงการ เชื่อมโยงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน ถูกต้องตามหลัก วิชาการ รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย สรุปผลการทบทวน วรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน



กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย.....(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ/ผสมวิธี) พื้นที่วิจัย คือ ประชากร คือ จำนวน คน (อ้างอิง) กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบ.....(อธิบายการคัดเลือกอย่างละเอียด) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม (อธิบายลักษณะ องค์ประกอบ และสร้างตามแนวคิดของใคร ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย) ใช้ศึกษา..... 2) แบบสัมภาษณ์ (อธิบายลักษณะ องค์ประกอบ และสร้างตามแนวคิดของใคร ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย) ใช้ศึกษา 3) แนวทางการสนทนากลุ่ม (ประเด็นการสนทนา องค์ประกอบ และสร้างตามแนวคิดของใคร) รวบรวมข้อมูล พ.ศ. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ.....

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ถ้ามี)

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจาก.....(ชื่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย)..... หมายเลขการรับรอง.....

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

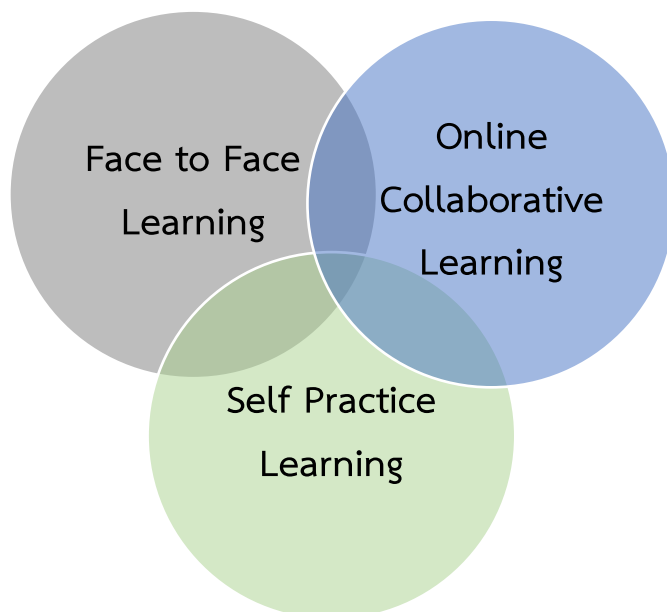
ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 1 พบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (Graham, 2012)

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....



อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า.....

.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

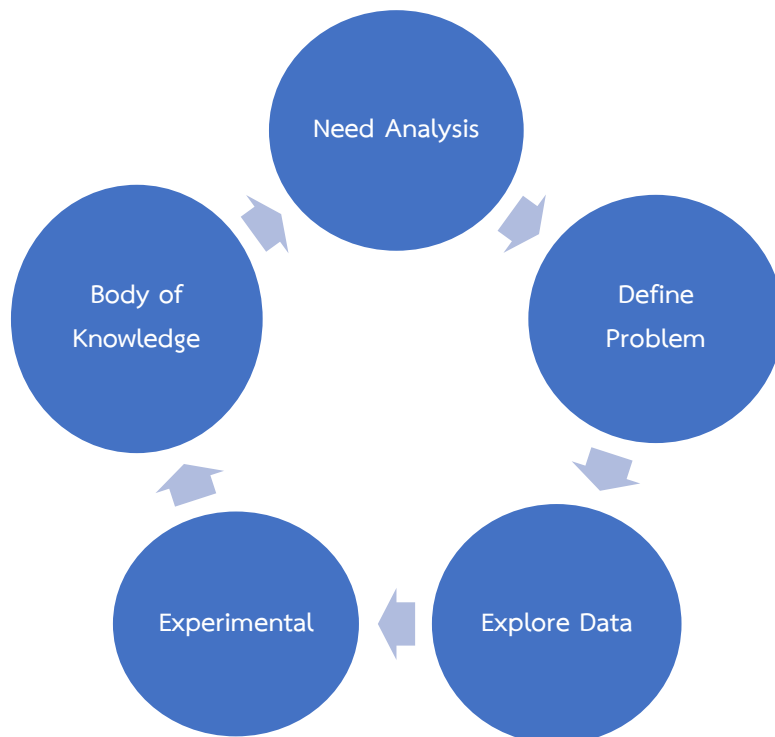
.....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

การออกแบบและการพัฒนาชุดการสอนมีข้อค้นพบสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบผสมผสาน (เฉลิมพล มีชัย และคณะ, 2565) มี 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า “NDEEB Learning Approach” มีดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนกระบวนการการเรียนรู้ NDEEB Learning Approach (เฉลิมพล มีชัย และคณะ, 2565)

จากภาพที่ 1 แนวคิดการพัฒนาชุดการสอนรายวิชาหัวข้อพิเศษด้านนวัตกรรมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบผสมผสานดังที่ (Graham, 2012) ได้กล่าวไว้คือการผสมผสานการสอนผ่านสื่อการสอน การผสมผสานวิธีการเรียนการสอน และการผสมผสานระหว่างการสอนแบบเผชิญหน้า (face to face learning) กับ การสอนออนไลน์ (online collaborative learning) และการฝึกทักษะเชิงปฏิบัติการด้วยตนเอง (self-practice learning) ตามเงื่อนไขการออกแบบชุดการสอนตามขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหัวข้อที่ต้องการจะศึกษา (need analysis) แล้วจึงจะสามารถระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อให้ชัดเจน (define problem) ไปสู่ขั้นตอนการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (explore data) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการนำไปใช้ทดลองวิจัยตามหลักวิชาการ (experimental) โดยกระบวนการทดลอง บันทึกข้อมูล สรุปผลข้อมูล นำไปสู่การรวบรวมสร้างองค์ความรู้ใหม่ (body of knowledge) เพื่อเผยแพร่ต่อไป

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ

ตัวอย่าง การเรียนรู้แบบผสมผสานส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน (เฉลิมพล มีชัย และคณะ, 2565)

1.การปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการ (improved academic) เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในลักษณะการถ่ายทอดเนื้อหาแบบส่งผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social network) ผู้สอนมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ได้พร้อมกับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นั้น ทำให้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานส่งผลต่อยุทธศาสตร์ของการเรียนการสอนทั้งในรูปแบบทั้งการเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ช่วยเพิ่มสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทำ ทายและเชื่อมความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และมีความยืดหยุ่น (improve efficiency and flexibility) การเรียนในรูปแบบผสมผสานจะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีโอกาสในการสร้างองค์ความรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น ทุกที่ ทุกเวลา ตามสภาพการณ์หรือ ความพร้อมของผู้เรียนได้ในทุกระดับ

3.การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการลงทุน (improving investment efficiency) การเพิ่มประสิทธิภาพของการลงทุนในด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้แบบเดิม เกิดความคุ้มค่าและคุ้มค่าในการใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาของหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล มีชัย และคณะ (2565). การพัฒนาชุดการสอนรายวิชาหัวข้อพิเศษด้านนวัตกรรมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบผสมผสาน. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*. 4 (2), 13-26.
- เฉลิมพล มีชัย. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 4 (3), 81-98.
- เฉลิมพล มีชัย. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. *การประชุมวิชาการระดับชาติ การประชุมวิชาการระดับชาติ IAMBEST ครั้งที่ 7*. 656. ชุมพร; สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์.
- เฉลิมพล มีชัย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. อุบลราชธานี : ยงสวัสดิ์ อินเตอร์กรุป.
- Chaloemphon Meechai and Somyot Jedjaroenruk. (2016). The Development of a Training Model for Occupational Competency of Production Supervisor. *International Journal of Social Science and Humanity*. 6(7), 505-509.
- Chaloemphon Meechai. (2017). Developing creative writing skills following synectics instructional model for students in teaching career. *International Day Conference 2017*. 1. Kanazawa; Kanazawa Seiryo University, Japan.
- Graham. C.R. (2012). Introduction to Blended Learning. [Online]. Available from: http://www.media.wiley.com/product_data/excerpt/86/C.pdf. [2020, October 10]
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

หมายเหตุ ต้นฉบับบทความควรมีความยาว 10-15 หน้า

