



วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567 Vol.3 No.3 September - December 2024



วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้
สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ
หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความทวิภาคีหนังสือ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ภาษาอังกฤษ : Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

Website: <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะตีพิมพ์บทความในด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทวิภาคีในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของกองบรรณาธิการ และมิใช่ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหาร การศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind)

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (ดร.จิราภรณ์ ชนัญชนะ)

บรรณาธิการบริหาร

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.โกสุม สายใจ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อยอง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.วัฒนา นนทชิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.เบญจ์ พรพลธรรม สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผู้ประสานงาน

ดร.จิราภรณ์ ชนัญชนะ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ตรีเอช 40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

สารจากบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยหรือผลงานต่าง ๆ และเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ยินดีรับบทความด้านการบริหาร การศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน การบริหารธุรกิจ สหวิทยาการร่วมสมัย รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ อีกหลากหลายสาขาวิชา โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสอง ทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

บรรณาธิการบริหารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

สารบัญ

แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.....	1
---	---

Guidelines for the management guidelines that promote participation Participation of teachers in educational institutions of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2.

กมลชนก ชูเนียม และชวน ภารังกุล

Kamonchanok Chuniam and Chuan Parangkul

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8.....	18
---	----

Guidelines for the development of creative leadership of the school administrators Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 In Education quality in Development Network 8.

อมรเทพ ไทยภักดี และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์

Amornthep Thaipakde and Phornsak Sucharitrak

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.....	37
---	----

Guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1.

วชิราภรณ์ ศรีพันธุ์บุตร และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์

Vachiraporn Sripunthabut and Phornsak Sucharitrak

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบุรี.....	54
--	----

The Guidelines for Academic Administration of the School Administration Office for The Promotion of non formal and non formal Education Phetchaburi Province.

ณัฐชดา สามา

Nutchuda Sama

สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	67
--	----

Achievement-Oriented Competencies Affecting Educational Institute Development toward Sustainability under the Office of the Basic Education Commission.

วุฒิชัย สวีพันธุ์

Wuttichai Sawiphan

แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

กมลชนก ชูเนียม¹ และ ชวน ภารังกุล²

Retrieved 24-08-2024;

Revised 26-10-2024;

Accepted 16-12-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 92 แห่งได้มาโดยการสุ่มได้มาโดยการสุ่ม แบบแบ่งชั้นโดยใช้อำเภอเป็นชั้น ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูสถานศึกษาละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับมีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. แนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหาร; การมีส่วนร่วมของครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

สังกัด¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อีเมล: Kamonchanokchuniam@gmail.com

สังกัด² มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Guidelines for the management guidelines that promote participation

Participation of teachers in educational institutions of

Phetchaburi Primary Educational Service Area 2

Kamonchanok Chuniam¹ and Chuan Parangkul²

Abstract

This Article aimed to study (1) explore the needs of the administration that promotes teacher participation in educational institutions (2) To study management guidelines that promote participation Participation of teachers in educational institutions of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 The sample was 92 schools in district under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 using stratified random sampling. obtained by stratified random sampling using district as the stratum. The information provider is Two teachers per educational institution, totaling 184 people. The six experts were selected by purposive sampling. The instruments used in this research were a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.85 and a focus group conversation record. Analysis of quantitative data was conducted using percentage, frequency, mean, standard deviation, and Priority Need Index ($PNI_{modified}$). The qualitative data were categorized using content analysis. The research results indicated that: 1. The Priority Need Index of the participatory management of teachers in educational institutions under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, arranged from highest to lowest as follows: participation in benefits participation in evaluation Participation in the operation and participation in decision making 2. The guidelines for the promote teacher participation in educational institutions in Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 consisting of 1 areas : participation in decision-making, participation in implementation, participation in benefits, participation inevaluation

Keywords: Administrative; Teacher participation; Phetchaburi primary educational service area 2

Affiliation¹ Student Educational

Address: Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: Kamonchanokchuniam@gmail.com

Affiliation² Muban Chombueng Rajabhat University

บทนำ

การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐานมีหลายปัจจัยที่สนับสนุนทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้ และเสริมสร้าง สมรรถนะมากขึ้นมีสถาบันการศึกษา และแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมากรวมถึงคนไทยมีความคุ้นเคยกับการ ใช้เทคโนโลยีมากขึ้นที่สามารถฝึกอบรม ทั้งการฝึกซ้ำ และการฝึกยกระดับ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2564) จากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีความก้าวหน้าในทุกมิติอย่างรุนแรงและรวดเร็วส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของคนในสังคมอย่างทั่วถึงทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้สามารถรับรองผลจากการเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในปัจจุบันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของประเทศไทยมีแนวโน้มของการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพผู้เรียนในระดับนานาชาติซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดย เฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของโรงเรียน นั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งคือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาแต่ผู้บริหารไม่อาจทำงานได้ทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ได้โดยลำพังเพียงคนเดียวจำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการบริหารที่หลากหลายรูปแบบสามารถนำไปบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานสูงสุด และให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดดังนั้นผู้บริหารในองค์กรควร เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิก ภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับและลดความขัดแย้งภายในองค์กรเพื่อ สร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ, 2560)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมักเกิดปัญหาการขาดเทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญรวมทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของฝ่าย บริหารการขาดความสัมพันธ์กับชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมทำงานโดยไม่ปรึกษาหารือไม่กำหนดบทบาทที่เหมาะสมแก่ผู้ที่เข้าร่วมสถานศึกษาปัญหาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อาจเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจระบบบางประการของสังคมไทยเช่นระบบอุปถัมภ์ระบบผู้ใหญ่ผู้น้อยเนื่องจากสถานศึกษาไม่มีการประชุมชี้แจงในการมอบหมายงาน การวางแผนงานโครงการต่างๆไม่ชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา (เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น, 2560, 120) จากศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูที่ผ่านมามีพบว่าประสบปัญหา และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากซึ่งส่วนใหญ่ เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจเองโดยเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย (สุทธิรา เกษมราษฎร์, 2559, 3) และส่งผลให้ครูผู้สอนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นด้านงบประมาณครูผู้สอนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนด้านทุนการศึกษามากอย่างพอเพียงด้านการบริหารงานบุคคลครูผู้สอนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อ

พัฒนาตนเองด้านการบริหารทั่วไปครูผู้สอนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนให้เพียงพอและปลอดภัยต่อนักเรียน (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และ อภิสรร์ ภาชนะสุวรรณ, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

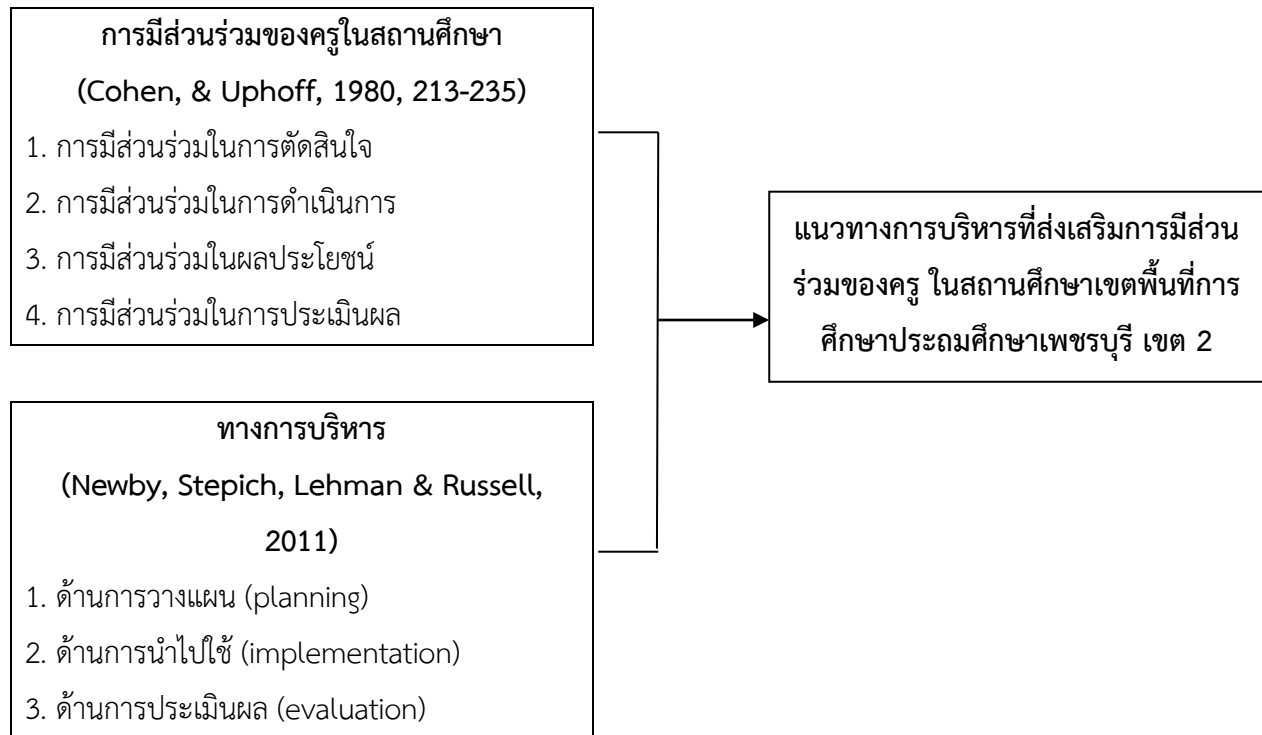
1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการของงานในแต่ละตำแหน่งหรือความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองและเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน (planning) 2) ด้านการนำไปใช้ (implementation) 3) ด้านการประเมินผล (evaluation)

การมีส่วนร่วมของครู หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน การวางแผน การตัดสินใจการรับผิดชอบในหน้าที่ โดยทุกคนในหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกัน คือการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายอีกยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการบริหารงานนั้นประกอบไปด้วยทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งการรับผิดชอบร่วมกันทั้งทางตรง และทางอ้อมของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision-making) 2.การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ (participation in implementation) 3.การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefits) 4.การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (participation in evaluation) เพื่อเป็นการส่งเสริม ให้บุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในด้านการรับรู้ การปฏิบัติ การคิด การตัดสินใจ เพื่อให้ การดำเนินงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นนำกรอบแนวคิดเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุง แก้ไข ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แล้วนำมาสังเคราะห์ตัวแปร ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ได้ตัวแปรทั้งหมด 60 ข้อ

1.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ศึกษาניתก จำนวน 2 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินกรอบแนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมแบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่งทางไปรษณีย์ โดยในแบบสอบถามได้แนบการตอบแบบสอบถามผ่านระบบการสแกน QR Code หรือกดลิงค์เพื่อตอบแบบสอบถาม เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่วิเคราะห์จากเอกสารและตำรา นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อตรวจพิจารณาความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของกรอบแนวคิด

1.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าความถี่

2. ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 92 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 92 แห่ง ซึ่งได้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม โดยจำแนกตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอท่ายาง อำเภอชะอำ อำเภอบ้านลาด และ อำเภอแก่งกระจาน จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

2.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อให้ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย บุคลากร ในโรงเรียน จำนวน 2 คน รวม 184 คน ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	โรงเรียน		ผู้ให้ข้อมูล		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูฝ่ายบุคคล	รวม
อำเภอชะอำ	29	20	20	20	40
อำเภอยายาง	41	32	32	32	64
อำเภอบ้านลาด	30	24	24	24	48
อำเภอแก่งกระจาน	23	16	16	16	32
รวม	123	92	92	92	184

***ข้อมูล DMC วันที่ 10 มิถุนายน 2566 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) รายละเอียดประกอบไปด้วย เพศ / อายุ / ระดับการศึกษา / ประสบการณ์ / ตำแหน่ง / อำเภอ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ได้มาจากแนวคิดของ โคเวน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980, 213-235) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้มาตรประมาณค่า (rating scale)

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู

2.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3.3 สร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

2.3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามตามวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์เฉพาะ IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.80 ขึ้นไป

2.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียน 2 คน ประกอบด้วย ครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

2.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ มีค่ามากกว่า 0.70 (Gregory, 2015, 115) อ้างอิงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

2.4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ การตรวจพิจารณาความตรงของแบบสอบถาม (content validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

เพื่อตรวจพิจารณาความตรงของแบบสอบถามโดยอาศัยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของงานวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของงานวิจัย

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวแปรของงานวิจัย

เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.80 ขึ้นไป

2.4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 15 แห่ง แห่งละ 2 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

2.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ มีค่ามากกว่า 0.70

2.4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2.5.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์ โดยในแบบสอบถามได้แนบการตอบแบบสอบถามผ่านระบบการสแกน QR Code หรือคลิกเพื่อตอบแบบสอบถาม เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.6.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

2.6.1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2.6.1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ

2.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ประสบการณ์/ตำแหน่ง/อำเภอ ใช้ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.6.2.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.6.2.3 วิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562)

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

I (Importance) หมายถึงสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

D (Degree of Success) หมายถึงสภาพปัจจุบันของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

3.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานด้านการบริหารงานบุคคลดีเด่น จำนวน 4 คน และ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.3.1 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู โดยจะเรียงลำดับตามลำดับขั้นความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

3.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

3.4.2 ผู้วิจัยประสานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ขอนัดหมายวันเวลา เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

4.1 ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 เป็นแบบ ตรวจสอบรายการ ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบการให้ตอบข้อมูลแบบ

ตอบสองคู่ (Dual-response format) ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

4.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์ โดยในแบบประเมินได้แนบการตอบแบบประเมินผ่านระบบการสแกน QR Code หรือกดลิงค์เพื่อตอบแบบประเมิน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และมาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

4.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1.ความต้องการจำเป็นของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.แนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 มีดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ผู้บริหารควรให้ครูทุกคนได้รับผลประโยชน์จากโรงเรียนมีการแบ่งภาระหน้าที่เท่าเทียมกันได้รับการพัฒนาได้รับเกียรติบัตรและนำผลสำเร็จของโรงเรียนไปใช้ทำผลงานได้

2.2 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้บริหารควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นระยะ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน และควรให้ครูทุกคนมีการประเมินผลโดยใช้วงจร PDCA

2.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ผู้บริหารควรแต่งตั้งหน้าที่ของครูตามความเหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ละด้าน

2.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บริหารควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมให้ความเห็นชอบ ร่วมวางแผน พัฒนาโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 มีประเด็นการอภิปราย 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความต้องการความจำเป็นของแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความต้องการจำเป็นมาก

ที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในการจัดสรรผลประโยชน์นั้นควรเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์อย่าเท่าเทียม รวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อนำผล จากการพัฒนา ตนเองนั้นนำมาสู่ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และควรจัดสรร ผลประโยชน์ตามการดำเนินงาน แบบรายบุคคลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นเห็นความสำคัญในการดำเนินงาน และมีวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อับดุลคอเล็ด เจะแต (2557) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ สำหรับการจัดสรรผลประโยชน์ของสมาชิกในชุมชนนั้น ผู้นำชุมชนมีการระดมทุนโดยมีกฎอยู่อย่างหนึ่งว่าสมาชิกใน ชุมชนจะต้องเข้าร่วม และจัดสรร ประโยชน์ตามการดำเนินงานเป็นหลัก (รียานภิศ รัชตะวรรณ, 2561) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เป็นการรับผลของการพัฒนาสุขภาวะทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เกิดจากการ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและคงอยู่ในชุมชน (รียานภิศ รัชตะวรรณ, 2561) กล่าวไว้ว่า การมี ส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ทางด้านต่างๆ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้าน ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านสุขภาพ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ทางด้านสังคม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ในการบริหารนั้นควรให้ บุคลากรในหน่วยงานทุกคนนั้นร่วมกันตัดสินใจในทุกขั้นตอนเพื่อหาแนวทาง ในการบริหารที่ดีที่สุด และในการ บริหารนั้นควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงแนวคิด ทศนคติ ในการทำงาน ของบุคลากร อีกทั้งยังทราบถึงปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญห ารวมถึงพัฒนาเพื่อให้การบริหารนั้นมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ดสัน (Richardson, 1983) ได้กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ คือการที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามจำนวนมาก ที่สุดที่จะมากได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด เป็นต้นว่าการยอมรับให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อยุติ ฝาทองยูน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการตัดสินใจเป็นการจุดประกายให้มีการเริ่มต้น ในการ ปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีการดำเนินงานตามลำดับ เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในงานนั้น สัมมา รณิธย์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจในการวางแผน และการนำแผนสู่การ ปฏิบัติการจัดองค์การเป็นการจัดคนเข้าทำงานและอำนวยความสะดวกในการจัดสรรทรัพยากร รวมไปถึงการ ติดต่อสื่อสารและการประสานงาน เพื่อนำไปสู่การประเมินผลงานและการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหาร

ประเด็นที่ 2 แนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

จากการศึกษาแนวทางการบริหารการมีส่วนร่วมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูทุกคนได้รับผลประโยชน์จาก โรงเรียนเท่าเทียมกัน แบ่งภาระหน้าที่เท่าเทียมกัน ได้รับการพัฒนา ได้รับการเกียรติบัตร นำผลสำเร็จของโรงเรียนไปใช้ ทำผลงานได้เท่าเทียมกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะในการบริหารงานนั้นส่วนใหญ่มักจะเกิดผลประโยชน์แก่ผู้บริหาร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมอร์ริล (Merrill, 1989) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การที่บุคคลจะเข้ามามี ส่วนร่วม จะทำให้เข้าใจถึงระดับการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด หากแบ่ง ตามการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม จะทำให้เข้าใจถึงระดับ การมีส่วนร่วมในบางมิติได้ดีขึ้น คือ การเข้ามามีส่วนร่วมตามประโยชน์ที่ตนจะได้รับอย่าง

เต็มที โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำเร็จของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ในองค์กรด้วยผล อับดุลคอเล็ด เจะเต (2557) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ สำหรับการจัดสรรผลประโยชน์ของสมาชิก ในชุมชนนั้น ผู้นำชุมชนมีการระดมทุน โดยมีกฎอยู่อย่างหนึ่งว่าสมาชิก ในชุมชนจะต้อง เข้าร่วม และจัดสรรประโยชน์ตามการดำเนินงานเป็นหลัก

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลเป็นระยะ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงานและควรให้ครูทุกคน มีการประเมินผล โดยใช้วงจร PDCA ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการบริหารงานนั้นส่วนใหญ่การประเมินผลนั้น เกิดแค่กับ เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ทราบผลการดำเนินงาน แบบไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คูนท์ซ์ และโอดอนเนล (Koontz & Odonnell, 2001, 297) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ ว่ามีความ เบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด อัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ในการร่วมติดตามประเมินผล เป็นการร่วมมือกันพบปัญหา หรือเผชิญอุปสรรค พร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วง (รศยานภิศ รัชตะวรรณ , 2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นขั้นตอนการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาสุขภาวะที่ได้ดำเนินการไปทั้งจากบุคคลภายในและภายนอก

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ผู้บริหารควรแต่งตั้งหน้าที่ของครูตามความเหมาะสม ความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การบริหารงานส่วนใหญ่ ขาดการแบ่งหน้าที่และมีการบริหารแบบปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล และการตัดสินใจส่วนใหญ่มักจะเกิดจากผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้กล่าวการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ วางแผน การจัดองค์การ การนำและ การควบคุมโดยมีบุคคลและ กลุ่มคนร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ได้กล่าวว่าในการดำเนินกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อย่างนั้นเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งมีกลุ่มบุคคล ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตั้งไว้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมให้ความเห็นชอบ ร่วมวางแผน พัฒนาโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะในการบริหารส่วนใหญ่ มักจะตัดสินใจแค่เฉพาะกลุ่ม หรือมีการรวมอำนาจการตัดสินใจแค่ผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ริชาร์ดสัน (Richardson, 1983) ได้กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือการที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามจำนวนมากที่สุดที่จะทำได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด เป็นต้นว่าการยอมรับให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการตัดสินใจ เป็นการจูงใจให้มีการเริ่มต้นในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีการดำเนินงานตามลำดับ เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จากผลการศึกษา พบว่า ในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารควรชื่นชมคุณครูที่สร้างผลงาน ให้กับสถานศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์

1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการศึกษา พบว่า ในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษาหารือ เมื่อเรียบร้อยแล้วต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปตามขั้นตอนและมีความเข้าใจตรงกันในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

2.2 ควรจะศึกษาการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, และอภิสรณ์ ภาชนะสุวรรณ. (2563). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหัวถนนอำเภอนครชัยศรี จังหวัดชลบุรี 15*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ทิพวรรณ ลำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 4(1), 176-187.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 11(12), 118-126.
- รัชยานภิก รัชตะวรรณ. (2561). กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสุขภาวะ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้* 11(1), 1: 231-238.

- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล*. กรุงเทพฯ :
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564). *ประเทศไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ :
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
- อับดุลคอเล็ด เจะแด. (2557). *กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนบ้าน เกาะสวาด ตำบลไพรวัน อำเภอดงไกรทิพย์ จังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครินทร์ แก่นจันทร์. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Cronbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological test* (5thed.). New York: Harper Collins.
- Koontz, H., & Odonnell, C. (2001). *Essentials of management*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Merrill, K. (1989). The technology triangle: Linking farmers. *Technology Transfer Agents and Agricultural Researchers*, 29(7), 415-417.
- Newby, T., Stepich, D., Lehman, J., & Russell, J. (2011). *Instructional technology for teaching and learning: Designing instruction, integrating computers, and using media* (2nded.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Richardson, A. (1983). *Participation*. London: Routledge & Kegan Paul.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

อมรเทพ ไทยภักดี¹ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

Retrieved 19-08-2024;

Revised 26-09-2024;

Accepted 16-12-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 19 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูประจำชั้น จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 133 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มที่ 3 คือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เพื่อจัดลำดับของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ และด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถทางปัญญามี 4 วิธีดำเนินการย่อย ด้านความรู้มี 4 วิธีดำเนินการย่อย ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานมี 4 วิธีดำเนินการย่อย และด้านบุคลิกภาพมี 4 วิธีดำเนินการย่อย

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สังกัด² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อีเมล: thaipakde28@gmail.com

Guidelines for the development of creative leadership of the school administrators Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 In Education quality in Development Network 8

Amornthep Thaipakde¹ and Phornsak Sucharitrak²

Abstract

The purposes of this research were to 1) explore the essential needs of creative leadership of the primary school administrators under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 in education quality in development network 8 and 2) investigate the guidelines for the development approaches of creative leadership of the primary school administrators under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 in education quality in development network 8. The samples used in the research consisted of 3 groups: Group 1 consisted of 19 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The stratified random sampling by using school size. The informants were 7 people per school, one School Director and 6 homeroom teachers who were selected by purposive sampling totaling 133 people. Group 2; 6 experts used in the interview on guidelines for creative leadership who were selected by purposive sampling. And group 3 consisted of 6 experts who assessed the appropriateness and feasibility of the guidelines for creative leadership under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. who were selected by purposive sampling. The research instruments were a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.84. Semi-structured interview form and suitability and feasibility assessment form. Data analysis using frequency, percentage, mean, standard deviation, Using the Modified priority needs index ($PNI_{modified}$) technique to prioritize needs. and content analysis. The research findings were as follows: (1) The creative leadership of the primary school administrators under Ratchaburi primary educational service area office 1 in education quality in development network 8 when considering side by side and ordering scores from highest to lowest: cognitive ability, knowledge, passion for the task and the experience of flow and personality has the least Priority Needs Index. (2) Guidelines for the creative leadership development of primary school administrators in education quality in development network 8, it consists of 4 sub-guidelines: cognitive ability, it consists of 4 sub-guidelines. Knowledge, it consists of 4 sub-guidelines. Passion for the task and the experience of flow, it consists of 4 sub-guidelines. And in the personality aspect, it consists of 4 sub-guidelines.

Keywords: Guidelines For the Development, Creative Leadership, School administrator

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Student Educational

Affiliation² Assoc. Prof. Dr. Faculty of Education Muban Chombueng Rajabhat University

Address: Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: thaipakde28@gmail.com

บทนำ

อนาคตองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สั่งสมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานแขนงใหม่ เช่น วิทยาการรับรู้ (cognitive science) ซึ่งเป็นการทำงาน ระหว่างสมองและจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดอารมณ์และการกระทำ มีความสำคัญต่อการสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่จะส่งผลให้เกิดการพลิกโฉมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิตของมนุษย์แบบก้าวกระโดด (disruptive technology) โดยมีแนวโน้มว่าเทคโนโลยีพื้นฐานใน 4 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีชีวภาพ นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีวัสดุศาสตร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารดิจิทัล จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ตเคลื่อนที่ โปรแกรมอัจฉริยะที่สามารถคิดและทำงานแทนมนุษย์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งทุกอย่าง (internet of things) เทคโนโลยีคลาวด์ (cloud technology) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565-2564, 24)

ปัจจุบันสถานศึกษาจำนวนมากมุ่งพัฒนาโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยมีข้าราชการครูเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในสถานศึกษาทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, 6) การเป็นผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ต้องคำนึงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปแล้วยังจะต้องให้ความสำคัญแก่การมีภาพลักษณ์ที่ดีและในปัจจุบันสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการ นั่นคือ “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ” (leadership) คือ การเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะดีทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ การเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีอุปนิสัยใจคอดี มีความประพฤติหรือพฤติกรรมและการปฏิบัติตนที่ดี แสดงความคิดเห็นเชิงบวก มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นนักคิดและนักวางแผนที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจได้อย่างฉลาดและยุติธรรม มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานและเป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูง

ในปัจจุบันการบริหารที่ประสบความสำเร็จก็จะแตกต่างกันออกไป ถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความสามารถ แต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่าๆ ทั้งนี้บุคลากรบางคนยังทำงานแบบคนเดียว (one man show) ไม่แบ่งงาน ไม่สั่งงาน ไม่มีการวางแผน ไม่ยอมเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำ ทำให้ผลงานไม่พัฒนาและก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ต้องรู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว การทำงานต้องมีความร่วมมือกับบุคคลอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม ซึ่งภายใต้การบริหารงานยุคใหม่ ทีมงานมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในแง่ของการแข่งขันให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การปรับตัว นำเอาแนวคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเปลี่ยนเสมอ (กรวิภา งามวุฒิจิ๋ว, 2559, 19-20) และทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หากบุคลากรเกิดความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ไม่สามารถทำงาน

ร่วมกัน หรือประสานประโยชน์ให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและทำให้องค์กรไม่สามารถก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง ด้วยความสำคัญของความขัดแย้ง ผู้บริหารองค์กรจึงควรนำแนวคิดที่เกี่ยวกับความขัดแย้งสมัยใหม่มาสร้างวิธีการแก้ไขปัญห ในเรื่องความขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดยเข้าใจถึงสาเหตุของความขัดแย้งว่ามีหลายสาเหตุ เช่น ความขัดแย้ง ที่เกี่ยวข้องข้อกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร ผลประโยชน์การแย่งชิงทรัพยากร และ ความขัดแย้งจากบุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคล (ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2559, 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8
2. เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานวนคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของดูบริน (Dubrin, 2012)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของดูบริน (Dubrin, 2012) เพราะ ในการบริหารสถานศึกษาผู้นำควรต้องมีความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก และสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น จะทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่มงานใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นผู้ที่มีความรู้มีความรู้กว้างขวางและรู้้อย่างหลายอย่าง ผลิตภัณฑ์หลักๆ ของแอปเปิล และเขามีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ไอโฟน และ ไอแพด มีส่วนร่วมในความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งของจีบส์คือ ความรู้ทางเทคนิคเชิงลึกเกี่ยวกับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ จีบส์กล่าวในช่วงจุดสูงสุดในอาชีพการ

งานของเขาว่าบางสิ่งบางอย่างที่ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากการมีจุดต่างๆ ที่เพียงพอในการเชื่อมต่อ

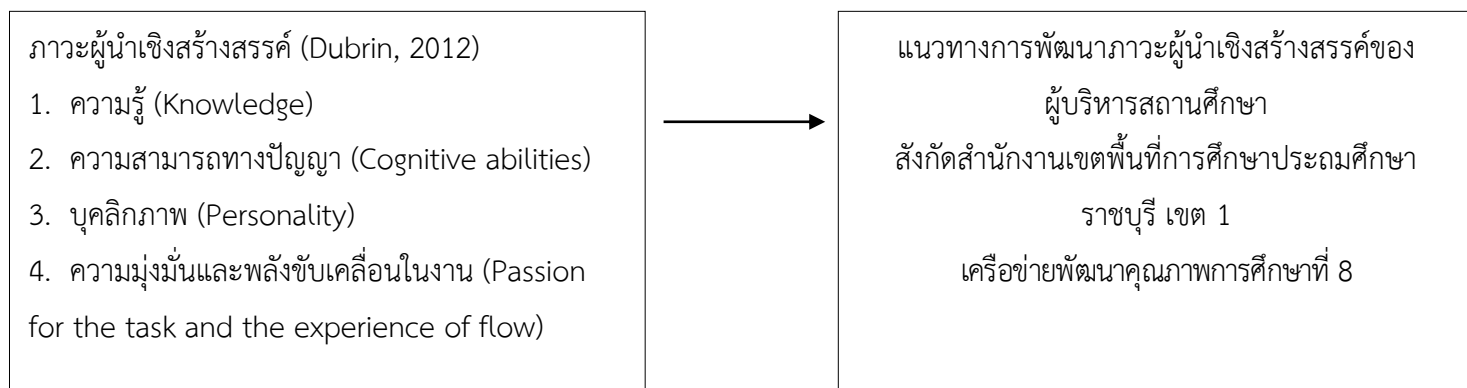
2. ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) เป็นผู้ที่มีความฉลาดมีความสนใจใคร่รู้และมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย ความสามารถทางปัญญาประกอบด้วยความสามารถ เช่น สถิติปัญญาทั่วไปและการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม นักแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจ มักจะมีความฉลาดแต่ไม่ได้อยู่ในระดับบนสุดของระดับความฉลาด ข้อยกเว้นเล็กๆ น้อยๆ ก็คือ เมื่อความคิดสร้างสรรค์มุ่งเน้นไปที่เรื่องทางเทคนิคขั้นสูง นักธุรกิจที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะเก่งกาจ สองตัวอย่างที่น่าเสนอจนถึงตอนนี้ในบทนี้คือ Angela Ahrendts และ Jeff Bezos Jack Dorsey จาก Twitter และ Square ที่นำเสนอในภายหลัง ก็ยอดเยี่ยมเช่นกัน แม้ว่าสถิติที่สูงเป็นพิเศษไม่จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ก็ตาม คนที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างสรรค์แนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ในระยะเวลาอันสั้น คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ยังรักษาความอยากรู้อยากเห็นของวัยรุ่นไว้ตลอดชีวิต และความอยากรู้อยากเห็นไม่ได้มุ่งเน้นไปที่สาขาความเชี่ยวชาญของตนเองเท่านั้น แต่ความสนใจที่หลากหลายของพวกเขา ครอบคลุมความรู้หลายด้าน และพวกเขากระตือรือร้นเกี่ยวกับปัญหาที่น่าสงสัย การออกกำลังกายทางจิตเหล่านี้ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคลคน ที่มีความคิดสร้างสรรค์แสดงลักษณะทางปัญญาที่สามารถระบุตัวตนได้ นั่นคือสามารถคิดอย่างแตกต่าง พวกเขาสามารถขยายจำนวนทางเลือกให้กับปัญหาได้ ดังนั้นจึงสามารถหาทางและได้ทางแก้ปัญหาเดียว แต่นักคิดเชิงสร้างสรรค์ยังรู้เมื่อถึงเวลาที่ต้องจำกัดจำนวนวิธีแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ให้แคบลง ตัวอย่างเช่น นักคิดที่แตกต่างอาจคิดถึงยี่สิบเจ็ดวิธีในการลดต้นทุน แต่เมื่อถึงจุดหนึ่งเขาหรือเธอจะต้องก้าวไปสู่การเลือกวิธีที่ดีที่สุดจากหลายวิธีในการลดต้นทุน

3. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) มีความมั่นใจในตัวเองมีความหนักแน่น คิดและทำนอกกรอบ กล้าเสี่ยง มีพลังและความกระตือรือร้น ปัจจัยทางบุคลิกภาพหรือด้านการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความสำคัญอย่างมาก มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์เชิงบวกโดยไม่ต้องมั่นใจในตัวเองจนเกินไป แต่เนื่องจากพวกเขามีความมั่นใจในตนเองอย่างมีเหตุผล พวกเขาจึงสามารถรับมือกับการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของตนได้ และพวกเขาสามารถทนต่อความโดดเดี่ยวที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาความคิดได้ ส่วนหนึ่งของความมั่นใจในตนเองของคนทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์มุ่งเน้นไปที่ความเชื่อที่ว่า เขาหรือเธอสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การพูดคุยกับผู้อื่นเป็นวิธีที่ดีในการรับแนวคิด แต่ในจุดหนึ่งนักแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ต้องทำงานตามลำพังและมีสมาธิ ความมั่นใจในตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ รายงานเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการตั้งข้อสังเกตว่า คุณต้องมั่นใจอย่างยิ่งว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการของคุณเป็นสิ่งที่โลกต้องการ และคุณสามารถส่งมอบมันเพื่อเอาชนะผู้ที่ไม่ยอมรับ ซึ่งมักจะเยาะเย้ยสิ่งที่คนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตรวจสอบ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักไม่ยึดแบบแผนเก่าๆ และไม่ต้องการความเข้มแข็ง ได้รับการอนุมัติจากกลุ่ม พวกเขาชอบที่จะค้นหา

ทางเลือกอื่นมากกว่ากังวลเกี่ยวกับการได้รับฉันทามติ Josh Linkner ผู้ก่อตั้งและประธาน e Prize LLC ซึ่งเป็นบริษัทส่งเสริมการขายเชิงโต้ตอบ กล่าวว่า groupthink (การมุ่งมั่นเพื่อให้ได้ฉันทามติไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม) จะกีดกันการสร้างสรรค์นวัตกรรม นักแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์หลายคนเป็นผู้แสวงหาความท้าทายและกล้าเสี่ยง ซึ่งพบว่าการพัฒนาวิธีแก้ไขปัญหามีจินตนาการเป็นบ่อเกิดของความตื่นเต้น แลร์รี เพจ ซึ่งเป็นคนที่รับความเสี่ยงรายใหญ่กล่าวว่าผลตอบแทนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่ถูกลืม มาจากแนวคิดและการลงทุนที่มีความเสี่ยง คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็มีความแน่วแน่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับขั้นตอนการตรวจสอบและการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การขายความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคคลที่เหมาะสมจำเป็นต้องมีการติดตามผลอย่างมาก ในที่สุด คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็สนุกกับการจัดการกับความคลุมเครือและความสับสนวุ่นวาย คนที่มีความคิดสร้างสรรค์น้อยจะรู้สึกไม่พอใจอย่างรวดเร็วเมื่อคำอธิบายงานไม่ชัดเจนและมีความยุ่งเหยิง

4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow) เป็นลักษณะเด่นของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดคือความมุ่งมั่นในการทำงาน การวิจัยในอุตสาหกรรมมานานกว่ายี่สิบปีที่ดำเนินการโดย Teresa M Amabile และเพื่อนร่วมงานของเธอ ได้นำไปสู่หลักแรงจูงใจจากภายในของความคิดสร้างสรรค์ ผู้คนจะสร้างสรรค์ผลงานได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขารู้สึกว่าได้รับแรงบันดาลใจจากความสนใจ ความพึงพอใจ และความท้าทายของงาน ไม่ใช่จากแรงกดดันภายนอก ความหลงใหลในงานและแรงจูงใจจากภายในที่สูง มีส่วนทำให้เกิดการซึมซับงานและสมาธิอย่างเข้มข้น หรือประสบการณ์ของความลื่นไหล เป็นประสบการณ์ที่เข้มข้นและสนุกสนานมาก คัมค่าที่จะทำเพื่อประโยชน์ของตัวเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมาภายนอก บางทีคุณอาจเคยมีประสบการณ์นี้เมื่อหมกมุ่นอยู่กับงานอดิเรกหรืองานวิเคราะห์บางอย่าง หรือเมื่อคุณเล่นกีฬาหรือเต้นรำได้ดีที่สุด ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง เช่น เจ้าของธุรกิจที่กำลังพัฒนาแผนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไปทั่วโลก มักจะได้รับประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงการมีส่วนร่วมของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อการสร้างสรรค์ เราจึงสังเกตุสูตรพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์: $B = \frac{1}{4} f(P, E)$ พฤติกรรมเป็นหน้าที่ของบุคคลที่โต้ตอบกับสิ่งแวดล้อม ในบริบทนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลบางอย่างอาจช่วยให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ได้ แต่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมนั้นจำเป็นต่อการกระตุ้นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ตามที่จะเป็น และอธิบายในภายหลังว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมถึงผู้นำที่ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 20 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 จำนวน 19 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607 - 610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น

2.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อให้ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูประจำชั้นจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน

2.4 เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ส่วนครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	สถานศึกษา		ผู้ให้ข้อมูล		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครูประจำชั้น	รวม
ขนาดเล็ก	7	6	6	36	42
ขนาดกลาง	10	10	10	60	70
ขนาดใหญ่	3	3	3	18	21
รวม	20	19	19	114	133

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 20 ข้อ รายละเอียดประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในการตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2012) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม 5 ตัวแปรย่อย มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ความรู้

5 ข้อ
2. ความสามารถทางปัญญา

5 ข้อ
3. บุคลิกภาพ

5 ข้อ
4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน

5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (likert’s rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

1.3.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

1.3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (index of Item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูประจำชั้นจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน

1.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .84 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสอบถามเป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 113 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

1.5.1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

1.5.1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อำเภอดำเนินการของสถานศึกษา ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

1.5.2.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, 89)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5.2.3 วิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (priority need index: PNI) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI modified) ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562, 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

I (Importance) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามความเชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ดังนี้

- 1) ผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 5 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.3.1 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Abilities) 3. บุคลิกภาพ (Personality) 4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the task and the experience of flow)

2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์การสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.3 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

2.4.2 ผู้วิจัยประสานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และขอนัดหมายวันเวลาเพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8

3.1 ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลงานด้านการบริหารงานดีเด่น จำนวน 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 อันดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้ง 6 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสัมภาษณ์เป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้สัมภาษณ์ และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ฐานนิยม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	PNI _(modified)	ลำดับ
1	ความรู้	4.21	0.75	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด	0.085	2
2	ความสามารถทางปัญญา	4.26	0.77	มาก	4.65	0.58	มากที่สุด	0.092	1
3	บุคลิกภาพ	4.31	0.73	มาก	4.66	0.58	มากที่สุด	0.079	4
4	ความมุ่งมั่นและพลัง ขับเคลื่อนในงาน	4.29	0.77	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด	0.082	3
เฉลี่ยรวม		4.26	0.75	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด		

จากตารางจะเห็นว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความรู้

สภาพที่พึงประสงค์ของของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน ด้านความรู้

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางปัญญา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{Modified}=0.092) รองลงมาคือ ด้านความรู้ (PNI_{Modified}=0.085) ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (PNI_{Modified}=0.082) และด้านบุคลิกภาพ (PNI_{Modified}=0.079)

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ฉบับสมบูรณ์

ด้าน	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1. ด้านความสามารถทางปัญญา	1.1 ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	1.2 ผู้บริหารควรนำประสบการณ์จากการประชุมอบรมกิจกรรมเสวนาวิชาการและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในสถานศึกษา
	1.3 ผู้บริหารควรเรียนรู้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ด้าน	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
	1.4 ผู้บริหารควรศึกษาเรียนรู้แนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า
2. ด้านความรู้	2.1 ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 2.2 ผู้บริหารควรติดตามข้อมูลข่าวสารทางด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอในทุกช่องทาง 2.3 ผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร 2.4 ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรม การพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน	3.1 ผู้บริหารควรจัดทำสื่อ เกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้นำต้นแบบ เพื่อให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เกิดแรงบันดาลใจยึดถือและปฏิบัติตาม และสร้างหลักปฏิบัติจนเป็นนิสัย 3.2 ผู้บริหารควรเข้าร่วมงานสัมมนา นำเสนอผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ดียิ่งขึ้น 3.3 ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยระบบการชี้แนะและจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3.4 ผู้บริหารควรประเมินผลการทำงานของตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน
4. ด้านบุคลิกภาพ	4.1 ผู้บริหารควรเข้าอบรมด้านบุคลิกภาพ แต่งกายให้เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน 4.2 ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ เรียนรู้จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติจริง 4.3 ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกการเป็นโค้ชให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4.4 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ท่าทางการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตัวเอง

จากตาราง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน 16 แนวทาง ได้แก่ 1. ด้านความสามารถทางปัญญา มี 4 แนวทาง 2. ด้านความรู้ มี 4 แนวทาง 3. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน มี 4 แนวทาง และ 4. ด้านบุคลิกภาพ มี 4 แนวทาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 (เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8) ด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ความสามารถทางปัญญาเป็นความสามารถที่ประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์ประกอบในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ องค์การ การเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่นอย่างไรบ้าง ต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ระบุความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ดังกล่าว และพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลวิจัยพบว่า ด้านความสามารถทางปัญญา ในภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ทั้งนี้เป็นเพราะ การมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการทำงานในอนาคต การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรนั้นมีความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วรกฤต ศิริพนิตรา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ ด้านความรู้เชิงลึก และด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์สามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การเน้นให้ผู้นำเกิดการคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานมีความต้องการจำเป็นลำดับสามเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจหรือให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ดุบริน (Dubrin, 2012) ที่นิยามว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงานและจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นไปตามผลการวิจัยของอุดม มุ่งเกษม (อ้างถึงใน สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์, 2545) ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ที่เสนอว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้น ลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

4. ด้านบุคลิกภาพ มีความต้องการจำเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะ การปฏิบัติตนให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครองทั้งในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน

ตรงต่อเวลา มุ่งมั่นในการทำงาน มีความรัก ความจริงใจ หุ่เม่ เสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บุคลิกของผู้บริหารที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนารณ ชูรา และ สติพร เขาวนชัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) เท่ากับ 72.67 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสร้างความ

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควร ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรนำประสบการณ์จากการประชุม อบรมกิจกรรมเสวนาวิชาการและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการศึกษา เรียนรู้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ศึกษาเรียนรู้แนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ มนูญยา ควรำพิง (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้าง กระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จ ของงานเป็นสำคัญ และต้องมีทักษะไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในการทำงานอย่างมีเหตุและผล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ติดตามข้อมูลข่าวสารทางด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอในทุกช่องทาง มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้บริหาร เข้ารับการอบรม การพัฒนาตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ (ฐานะมาศ หาดยาว, 2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยน แนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็น ทีมร่วมกันกับบุคลากรใน สถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและพลัง ขับเคลื่อนในงาน ผู้บริหารสถานควร จัดทำสื่อ เกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้นำต้นแบบ เพื่อให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เกิดแรง บันดาลใจยึดถือและปฏิบัติตาม และสร้างหลักปฏิบัติจนเป็นนิสัย เข้าร่วมงานสัมมนา นำเสนอผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ดียิ่งขึ้น ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ด้วยระบบการชี้แนะและจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ควรประเมินผลการทำงานของ ตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ควรเข้าอบรม ด้านบุคลิกภาพ แต่งกายให้เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน ควรเข้ารับการอบรมพัฒนาเชิง ปฏิบัติการ เรียนรู้จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติจริง เข้ารับการฝึกการเป็นโค้ชให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ เช่น ท่าทางการสื่อสาร ความเชื่อมั่นในตัวเอง

ขอเสนอแนะ

ขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผลการศึกษา พบว่าด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลและการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงตามความเป็นจริง ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่อง

2. ผลการศึกษา พบว่าด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและควรมีการผสมผสานความคิด ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัย เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของ ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่าด้านความสามารถทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทักษะทางปัญญาของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการศึกษา พบว่าด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นรองลงมา จึงควรศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : อมรการ.
- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์. 8(7), 268-281.
- มนัญญา ควรรำพึง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 17-32.
- รัตนภรณ์ ชูรา, และสิทธิพร เชวณชัย. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 280-294.

- วรกฤต ศิริฉัตร. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(1), 69-79.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 193-208.
- สมศักดิ์ กิจฉนวนวัฒน์. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนีร็อบบินส์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). ว20/2564 แนวปฏิบัติการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว13/2556 (กรณีทบทวน). กรุงเทพฯ
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570). เอกสารประกอบแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13. กรุงเทพฯ
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.
- Cronbach, N. J. (1978). *Psychometric theory* (2ⁿ ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dubrin, A. J. (2012). *ESSENTIALS OF MANAGEMENT*. Mason: SouthWestern Cengage Learning.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วชิราภรณ์ ศรีพันธุ์¹ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

Retrieved 20-08-2024;

Revised 22-10-2024;

Accepted 16-12-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 108 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอเป็นชั้น ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ดัชนีความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความผูกพัน ด้านความเชื่อถือระหว่างกัน ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านทักษะในการเจรจา ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อถือระหว่างกัน ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทักษะในการเจรจา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา , การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพ

สังกัด¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อีเมล: tookza25@gmail.com

สังกัด² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

Vachiraporn Sripunthabut¹ and Phornsak Sucharitrak²

Abstract

The objectives of this research were to 1) explore the needs of using developing effective teamwork for teachers in schools and 2) propose guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 108 schools under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, obtained by stratified random sampling. Using districts as layers, there were 2 informants per school, consisting of 1 school administrator and 1 teacher, totaling 216 people and 6 experts. The research results indicated that: 1) The needs of using developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 as a whole, is at a high level. Good communication, clear goals, unified commitment, mutual trust, relevant skills, negotiating skills, internal and external support and appropriate leadership. 2) Guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 consisting of 8 areas: Clear goals, Relevant skills, Mutual trust, Unified commitment, Good communication, Negotiating skills, Appropriate leadership, and Internal and external support.

Keywords: Guidelines for developing, teamwork, Effectiveness

Affiliation¹ Student Educational

Address: Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: tookza25@gmail.com

Affiliation² Advisor Educational Muban Chombueng Rajabhat University

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบันเกิดขึ้นในหลากหลายมิติไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (ฤทัยชนก จริ่งจิตร, 2554, 6-7) ทำให้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ประเทศต่าง ๆ จึงเร่งเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้สามารถรองรับผลจากการเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, ก) ปัจจัยที่จะช่วยให้แต่ละประเทศสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการพัฒนาคน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทัวโลกจึงเร่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงและมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม ภูมิภาค และของโลก

ปัจจุบันสถานศึกษาจำนวนมากมุ่งพัฒนาโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (เอริค นที เลอนอบ, 2562, 1) โดยมีข้าราชการครูเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในสถานศึกษาทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, 6) โดยสถานศึกษาที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันได้ สถานศึกษานั้นจะดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

พื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ประสบความสำเร็จหากปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้น “การทำงานเป็นทีม” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญ ปัจจุบันพบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษามีไม่มากนัก และยังไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ อาทิเช่น การปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่จะมีเพียงบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้นที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน (สุภาพร กำภู ณ อยุธยา, 2561, 293)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู และจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบจุดอ่อนในหลายประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ดังเช่น ครูขาดความพร้อมความสนใจทางด้านทักษะการปฏิบัติงาน ครูมีการพัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่ ขาดการสื่อสารที่ดีและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

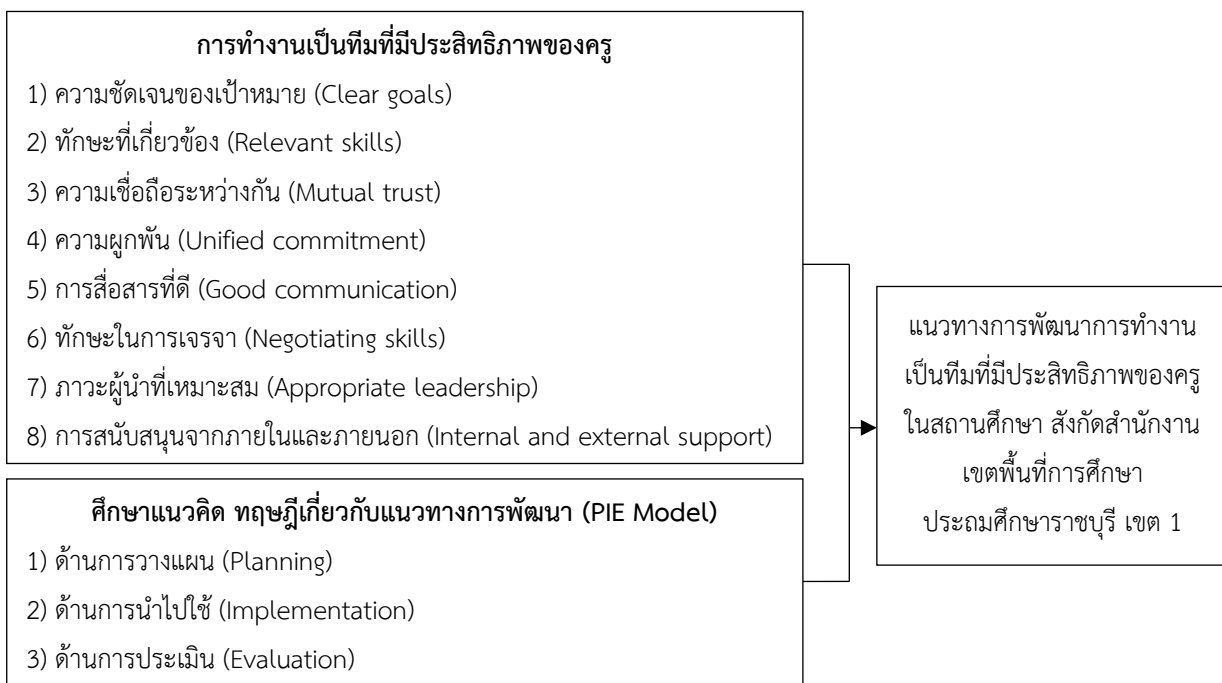
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ โรบินสัน และ โคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2012, 360-361) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่กลุ่มคนที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ประกอบด้วยหัวหน้าทีมและทีม ทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (Clear goals) 2) ทักษะที่เกี่ยวข้อง (Relevant skills) 3) ความเชื่อใจระหว่างกัน (Mutual trust) 4) ความผูกพัน (Unified commitment) 5) การสื่อสารที่ดี (Good communication) 6) ทักษะในการเจรจา (Negotiating skills) 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) และ 8) การสนับสนุนจากภายในและภายนอก (Internal and external support)

แนวทางการพัฒนา PIE Model ตามแนวคิดของ นิวบี, สเตฟพิช, เลย์แมน และ รัสเซล (Newby, Stepich, Lehman & Russell, 2011) 3 กระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) และ 3) การประเมินผล (Evaluation)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 175 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 108 แห่ง ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาด
กลุ่มตัวอย่างของ เฮนเดล (Hendel, 1977, 82) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอน
ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม โดยจำแนกตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสวนผึ้ง
อำเภอบางแพ อำเภอบางคนที อำเภอวัดเพลง และอำเภอบ้านคา จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น
ตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

2. ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้โรงเรียนที่
เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน
และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวม 216 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ
(check-list) จำนวน 6 ข้อ รายละเอียดประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการทำงานเป็นทีมที่มี
ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ซึ่งได้ศึกษาจาก
แนวคิดของ โรบินสัน และ คอลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2012, 360-361) ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ
ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating scale) มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (Clear goals) | 5 ข้อ |
| 2) ทักษะที่เกี่ยวข้อง (Relevant skills) | 5 ข้อ |
| 3) ความเชื่อถือนระหว่างกัน (Mutual trust) | 5 ข้อ |
| 4) ความผูกพัน (Unified commitment) | 5 ข้อ |
| 5) การสื่อสารที่ดี (Good communication) | 5 ข้อ |
| 6) ทักษะในการเจรจา (Negotiating skills) | 5 ข้อ |

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 5 ข้อ

8) การสนับสนุนจากภายในและภายนอก (Internal and external support) 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

1.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.3.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

1.3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับเท่ากับ .85 อ้างอิงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสอบถามเป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถาม
- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อำเภอละโว้งที่ตั้งของสถานศึกษา ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, 89)

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ของ สุวิมล ว่องวานิช (2562, 279)

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2.1 กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์)

เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ 1 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.3.1 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องและครอบคลุมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อถือนระหว่างกัน ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทักษะในการเจรจา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.3 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

2.4.2 ผู้วิจัยประสานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และขอนัดหมายวันเวลา เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการเชิงเนื้อหา (Content analysis)

ขั้นที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ 1 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 อันดับ โดยใช้รูปแบบการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสองคู่ (Dual-response format) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.3.1 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ให้สอดคล้องและครอบคลุมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

3.3.2 ดำเนินการสร้างแบบประเมิน และนำร่างแบบประเมินการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยส่งเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสอบถามเป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาวิเคราะห์ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 คือฐานนิยม

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความผูกพัน ด้านความเชื่อถือนะหว่างกัน ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านทักษะในการเจรจา ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อถือนะหว่างกัน ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทักษะในการเจรจา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีประเด็นการอภิปราย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในด้านการสื่อสาร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาด้านการสื่อสาร และการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการนำแนวทาง หลักการ ทฤษฎีในการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครู เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ จันทน์ไข (2563) ได้ศึกษาแนวทางการสื่อสารเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีม โรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 โดยภาพรวมพบว่า ปัญหาการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรพรรณ คิณิธิ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมของครูมี 3 องค์ประกอบ 64 ตัวชี้วัด ผลการประเมินโดยรวมและรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรณพัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน 50 แนวทาง ซึ่งมีประเด็นอภิปรายแนวทางที่ได้จากการวิจัยดังนี้

2. แนวทางการใช้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า

ด้านการสื่อสารที่ดี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการสื่อสารมีการพัฒนามาเรื่อย ๆ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การทำงานเป็นทีมการสื่อสารในปัจจุบันซึ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรวางความคิดอย่างมีระบบเรียงเรียงใจความสำคัญที่ต้องการสื่อสารให้ชัดเจน เสริมสร้างความเข้าใจ ความตระหนักถึงความสำคัญจากการสื่อสารและประสานงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา โดยต้องสื่อสารให้ตรงประเด็นและต้องวิเคราะห์ผู้รับสารให้ดี เพราะอาจมีผลต่อนโยบายการบริหาร มุ่งเน้นความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล การสร้างกัลยาณมิตรในการสื่อสาร โดยใช้การทำงานเป็นทีมเพิ่มช่องทางในการติดต่อและการประชุม ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึง ประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการ ไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำ และบทบาทหน้าที่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเทรนต์ (Trent, 2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า การศึกษาครั้งนี้ได้สร้าง ผลการวิจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจภายในทีม และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ ปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ประสพการณ์ทำงานร่วมกันของทีมยังน้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการ ประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ไม่ดี ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายทุกครั้งที่จะทำงาน โดยให้ทุกคนที่ รับผิดชอบมีส่วนร่วมและมีมติเห็นชอบ ควรจัดประชุม PLC กลุ่มย่อยเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมาย มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานของตนเองและผู้อื่น มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบของครูแต่ละคนให้ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่ดี และมีวินัยในตนเอง ควรให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะในการทำงานและสรุปผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุปมะ นารายณ์ (Anupama Narayan, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมใน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อน เป็นทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ คิณธิ (2562, 94) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการประเมินแนวทางพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ก่อนการปฏิบัติงาน

ด้านความผูกพัน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ผูกพันกันในการทำงาน เป็นทีม ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน โดย เน้นย้ำเรื่องการช่วยเหลือผู้อื่น และปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีใจรักในการทำงาน สร้างความตระหนักใน จรรยาบรรณวิชาชีพ การเสียสละอุทิศเวลาให้กับราชการและความเป็นครู ประกอบกับการส่งเสริมคณะครูในการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและค่าตอบแทน เพื่อความมั่นคงในวิชาชีพของตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ควร ส่งเสริมการกระทำที่แสดงถึงการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่น ความจริงใจ และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โพลเก้า เนโต เบลอฟสกี และ เบเกอร์ (Polega, Neto, Brilowski, & Baker, 2019) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน: วิจัยเชิงสำรวจระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับ ครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นงานที่สำคัญ โดยพวกเขาแสดงให้เห็นว่าข้อจำกัดของเวลา ปัญหาความสัมพันธ์ และความแตกต่างระหว่างการสอนและประสบการณ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานเป็นทีม และผลการวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะใช้ความคิดริเริ่ม เช่น ตารางการปรับเปลี่ยนกิจกรรม การสร้างทีมงานและ

การพัฒนา เพื่อการทำงานเป็นทีมมีอาชีพ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนูปมา นารายณ์ (Anupama Narayan, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าเพศ ประเภทของงานองค์ประกอบของงาน ชนิดของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดี จะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าถึงโครงสร้างของทีม และองค์ประกอบของทีมร่วมกัน การทำงานถึงจะมีประสิทธิภาพ

ด้านความเชื่อถือนะหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครู โดยต้องเชื่อมความสัมพันธ์ของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้ครูมีการติดต่อสื่อสารด้วยความจริงใจ แสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจคณะครูและบุคลากร รวมทั้งควรสร้างความเข้าใจกับครู มีการชื่นชมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการเคารพในความแตกต่าง ความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้อื่น รวมทั้งให้เกียรติให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ พิตโซ (Pitsoe, 2014) ได้ศึกษาทีมผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมอย่างไร: กรณีศึกษาในโรงเรียนในเขตคัมเวเก ประเทศยูกันดา พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสบความสำเร็จในทุกองค์กร ในกรณีที่ไม่มีการทำงานเป็นทีม ทีมต่าง ๆ จะล้มเหลวในการดำเนินการอย่างสุดความสามารถ การศึกษานี้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจุดมุ่งหมายของครู 40 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับทุนช่วยเหลือจากรัฐบาล 10 แห่ง โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลโรงเรียน ประถมร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาชุมชน แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบสำรวจใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาสิบแห่งในเขตคัมเวเก โดยจะพิจารณาการรับรู้และความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าครูและครู ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมและผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอน ที่ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และสุดท้ายแนวทางที่สามารถนำมาใช้โดยทีมผู้บริหารโรงเรียน (SMTs) ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก SMT ส่งผลดีต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้

ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสมทุกทักษะวิชาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยต้องมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และควรแนะนำแนวทางให้คำปรึกษาในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้าน

การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำ ได้เสนอแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 45 แนวทาง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ เทรนต์ (Trent, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า การศึกษาครั้งนี้ได้สร้างผลการวิจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจภายในทีม และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ประสพการณ์ทำงานร่วมกันของทีมยังน้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ไม่ดี ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะในการเจรจา ผู้บริหารต้องมีทักษะในการเจรจา เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้เหตุผลในการเจรจามากกว่าการใช้อารมณ์ ควรเจรจาสื่อสารให้ครอบคลุมให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และเป็นผู้ประสานงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการเจรจาให้ความไว้วางใจและวางแผนเตรียมการล่วงหน้าก่อนการเจรจาทุกครั้ง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ฝึกฝนทักษะในการเจรจาประสานความร่วมมือหรือความช่วยเหลือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณี คชเดช (2559) กล่าวว่า ทักษะการเจรจาช่วยในการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จ ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกของทีมงานนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกพร กระจำแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ นลินธัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ที่กล่าวว่า กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ควรมีทักษะในการเจรจาที่ดี มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ผู้บริหารควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน และร่วมทำงาน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประสานความร่วมมือ เพื่อช่วยสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคีเครือข่ายภายนอกในการสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เป็นประจำ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปารวี สยัตพานิช (2563) ที่กล่าวว่ากลุ่มคนทำงาน ที่มีความรับผิดชอบงานร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่กลุ่มคนเหล่านั้นต้องมีความรู้สึกร่วมและมีส่วนร่วมไปด้วยกัน การสร้างทีมงาน หมายถึงความพยายามที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสนับสนุนจากภายในและภายนอก และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมขาดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองให้ทันสมัย และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ยังไม่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น การทำองค์กรให้น่าอยู่ และผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นผู้อื่น มองผู้อื่นอย่างเท่าเทียม มองเห็นจุดดี จุดเด่น จุดแข็งของผู้อื่น และให้โอกาสผู้อื่นได้ลงมือทำ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้านความคิดนโยบายการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของ ประหยัด ชำนาญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) ผลการศึกษารองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ คิณิธิ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการประเมินแนวทางพบว่าโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 4) การดำเนินงาน นำแผนไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ควรให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมของครูให้มีการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจำแสง, เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11, 156-161.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยาวงศ์. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5, 100-112.
- ประหยัด ชำนาญ และ สาคร อัจฉกร. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17, 77-89.
- ปารวี สยัตพานิช. (2563). การจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.
- ฤทัยชนก จริงจิตร. (2554). *แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายเศรษฐกิจการพาณิชย์มหภาค.
- วิลาวัณย์ จันทร์ไข่ และ ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41. *วารสารรายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือครั้งที่ 15*, 1307-1316.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภาพร กำภู ณ อยุธยา. (2561). การพัฒนารอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนภัทราวดี หัวหินและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13, 290-301.
- สุวรรณี คชเดช. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ คิอินธิ และ ไพบุลย์ ลิ้มมณี. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 13.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษายาทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.

- Anupama Narayan. (2008). *Role of Assigned Team Goal in the Relationship Between Individual Difference Factors and Self-set Goal in a Pre-team Context*. Dayton: Wright State University.
- Cronbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological testing*, (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Hendel, D. (1997). Statics AERA Mini Presentation, *American Educational Research Association*, 48, 82.
- Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., & Russell, J. D. (2006). *Educational Technology for Teaching and Learning*. (3rd ed.). New Jersey: Pearson Merrill. Prentice Hall.
- Pitsoe. (2014). How do school Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the School in the Kamwenge District, Uganda. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5, 138-145.
- Polega, M., Neto, R. d. C. A., Brilowski, R. and Baker, K. (2019). Principals and teamwork among teachers: an exploratory study. *Revista@ mbienteeducação*, 12(2), 12-32
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2012). *Management*, (11th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Trent. (2007). *Team cognition in intelligence analysis training a Dissertation*. Ohio State: The Ohio State University.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบุรี

ณัฐชดา สามา¹

Retrieved 01-12-2024;

Revised 16-12-2024;

Accepted 18-12-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี และ (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 132 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบุรี ที่จำเป็นมากที่สุดและลองลงมา พบว่า (ก) ควรมีการจัดให้มีการสัมมนาอบรม ให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิชาการเพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ (ข) ควรส่งเสริมครูผู้สอนมีทักษะด้านการวิจัยที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน(ค) ควรสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มคนในหลาย ๆ รูปแบบ (ง) ควรมีการสร้างและพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนที่มีพื้นฐานความสามารถที่แตกต่างกันและผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ที่อยู่: 96 หมู่ 3 ถ. พุทธรณีสาย 5 ตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล นครปฐม 73170

อีเมล: Nutchu496@gmail.com

The Guidelines for Academic Administration of the School Administration Office for The Promotion of non formal and non formal Education Phetchaburi Province

Nutchuda Sama¹

Abstract

This article has two objectives: (1) to study the opinion level of academic administration of school administrators under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Phetchaburi Province, and (2) to propose guidelines for developing academic administration of academic administrators in Phetchaburi Province. Administer educational institutions under the Office of Non-Formal Education and Informal Education in Phetchaburi Province. This research was a quantitative research. The population consisted of 162 people. The sample group were administrators, teachers under the Office of Education Promotion. informal and informal education in Phetchaburi Province, number 132 non formal and In formal education equipment in Phetchaburi Province. Including questionnaires and interviews. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that: (1) Opinions about academic administration of administrators of educational institutions under the Office of the Promotion of Non-Formal and Informal Education, Phetchaburi Province. Overall it is at a high level. and (2) Guidelines for the development of academic administration of administrators of educational institutions under the Office of the Education Center informal and informal education Phetchaburi Province and found that (a) there should be a training seminar Provide administrators with knowledge and understanding about academic administration skills in order to make academic administration effective. (b) Teachers should be promoted to have research skills that focus on student achievement. (c) A community network of learning should be created. Learn to develop individuals or groups of people in many ways. (d) A learning platform should be created and developed that supports learners with different ability backgrounds and allows learners to access information anywhere, anytime.

Keywords: Development, academic management, non formal and in formal education offices

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Master of Education program students College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Address: 96 Moo 3, Phutthamonthon Sai 5 Road, Salaya Subdistrict, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom 73170

E-mail: Nutchu496@gmail.com

บทนำ

พระบรมราโชบายด้านการศึกษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูรเมื่อวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2560 ระบุว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ขอนี้มีคำขยายว่า ต้องมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนามั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม ขอนี้มีคำขยายว่า ให้รู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด-ที่ถูก สิ่งชั่ว-สิ่งดี เพื่อปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ผิดที่ชั่ว เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง มีงานทำ มีอาชีพ ขอนี้มีคำขยายว่า ต้องให้เด็กทำงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ อบรมให้เรียนรู้การทำงาน ให้สามารถเลี้ยงตัวและเลี้ยงครอบครัวได้เป็นพลเมืองดี ขอนี้มีคำขยายว่า การเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคน สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่พลเมืองดี การเป็นพลเมืองดีหมายถึงการมีน้ำใจมีความเอื้ออาทร ต้องทำงานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ” พระบรมราโชบายทั้งหมดนี้ ไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินกว่าครูจะทำและสั่งสอนศิษย์ให้ทำได้ หากครูตั้งใจสร้างศิษย์ให้ได้ผลตามพระบรมราโชบายทั้ง 4 ขอนี้ก็จะทำให้ชาติบ้านเมืองเจริญ ไม่มีคนที่นิ่งดูตายปล่อยให้เกิดความชั่ว ความไม่ดีในบ้านเมือง ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การรู้จักแยกแยะสิ่งที่ถูกที่ผิด สิ่งที่ดีที่ชั่ว และเลือกรับเลือกทำแต่ทางที่ถูกที่ดี เด็กไทยควรรู้จักใช้วิจารณญาณของตน ไม่ตามแฟชั่นตามสังคมโดยไร้สติ อีกประการหนึ่งที่ควรน้อมนำมาใส่เกล้าฯ คือ พระบรมราโชบายที่ว่า เห็นอะไรที่ควรทำเพื่อบ้านเมืองก็ต้องทำ คนไทยเห็นอะไรที่ควรทำเพื่อบ้านเมืองก็ต้องลงมือทำ ไม่ปล่อยให้ผ่านไปด้วยความคิดว่า “ธุระไม่ใช่”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งการศึกษาเป็น 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542) มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริมให้ภาครัฐ เอกชน และชุมชนร่วมจัดด้วย โดยจัดการศึกษานอกระบบสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ และการศึกษาต่อเนื่องด้านทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ รวมทั้งจัดแหล่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัยมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานสายสามัญ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ต้องเป็นไปตามแนวทางการ บริหารสถานศึกษาในระบบ ซึ่งมีภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหาร งบประมาณ การเงินและการบริหารทั่วไป ซึ่งในการบริหาร 4 งานหลักนี้ ถือว่างานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร ในสถานศึกษา งบประมาณ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและระบบบริหารจัดการ (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล , 2545) และจากนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาลชุดปัจจุบันทำให้การศึกษา ต้องมีการพัฒนามากขึ้น อาทิเช่น ทางด้านหลักสูตร การศึกษา การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้การศึกษาของประเทศ

ก้าวทันต่อยุคสมัยเป็นการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0 ทำให้สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2561 ภายใต้ กรอบทิศทางการพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นโยบาย แนวทางหลักในการดำเนินงาน และโครงการสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องขับเคลื่อน กศน. สู่ “Smart ONIE” เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการในแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศภายใน 5) ด้านการวัดผล ประเมินผลการศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียน 6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทั้ง 7 ด้านนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถแสวงหาความรู้ ก้าวทันโลก สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข การที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเจตนารมณ์ที่กำหนดได้นั้นสถานศึกษาต้องสามารถจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และผลการดำเนินการประจำปีของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ยังมีจุดที่ควรพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การแนะแนวการติดตามนักศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนตามหลักการจัดการศึกษานอกระบบให้เป็นทิศทางเดียวกันและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งเรื่องสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์หรือแม้แต่สถานที่ ยังเป็นอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานเพราะยังขาดแคลนขาดและไม่ดีคุณภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกับครูอย่างครอบคลุมทุกเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผู้สำเร็จการศึกษา ตามเป้าหมายที่กำหนดผู้เรียนจบหลักสูตรตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด 4 ภาคเรียน ตลอดจนในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นพบว่า ผู้เรียน ควรได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระความรู้พื้นฐาน คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อีกทั้งยังต้องสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย และที่สำคัญคือ สถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาในด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อลดผลความเสียหายที่ จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาครู ผู้เรียน ผู้รับบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากเหตุผลที่กล่าวมา ในฐานะของผู้ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัยาศัยจังหวัดเพชรบุรี และหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของในอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพ เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน และชุมชนในการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความหมายการบริหาร

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ให้ความหมายการบริหารหมายถึง เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) กล่าวว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ทรงพล เจริญคำ (2565) สรุปว่าการบริหาร หมายถึง ผู้บริหาร บุคลากรและพนักงานร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ทรัพยากร บุคลากรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

วิมล เดชะ (2559) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์กรบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ

ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้อัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จ โดยผ่านทางบุคคล กระบวนการดังกล่าวรวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร อันได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์กร การกำหนดนโยบาย การบริการและการควบคุมการดำเนินงาน บุคคลมีอาชีพ และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพความสุข

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาคิดให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

พรพรรณ พินทุสมิต (2560) ให้ความหมายว่า วิชาการ หมายถึงงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

เกตุกนก สวยศำข้าว (2561) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการการบริหารงาน หรือการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลแก่ผู้เรียนสูงสุด และโรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา จึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ

จิรารัตน์ กระจำงดี (2562) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง งานบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดนโยบายการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา นักวิชาการทางด้านการศึกษาคิดกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

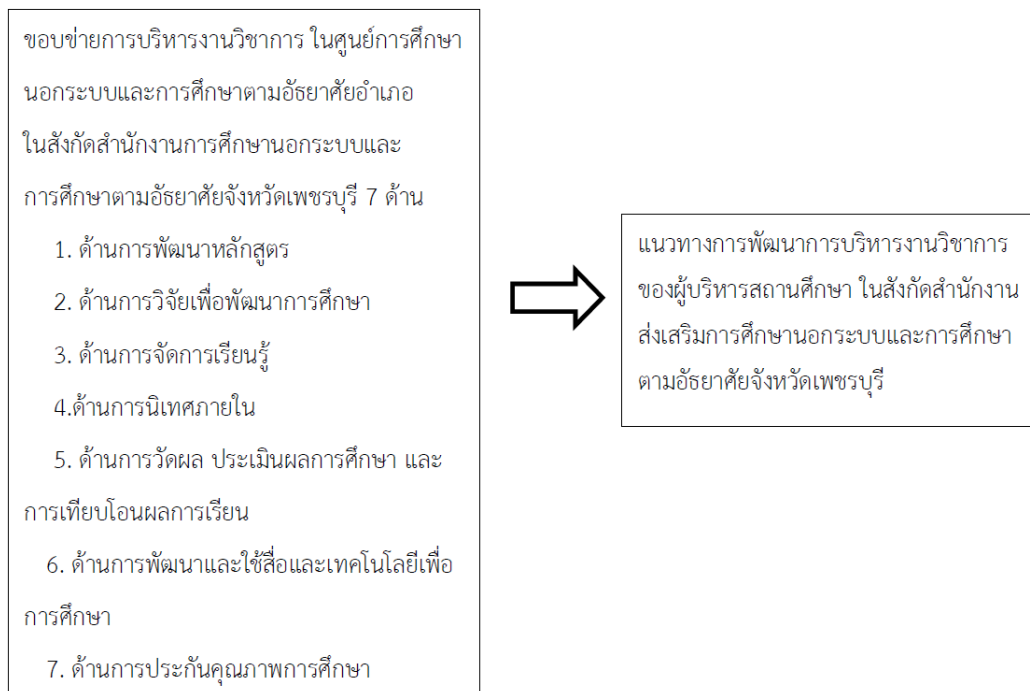
วิมล เดชะ (2559) กล่าวว่า ความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดใช้เวลาในการบริหารงานมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดคุณภาพและผลประโยชน์แก่ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบงานวิชาการเป็นอันดับแรก และต้องให้สนับสนุนส่งเสริม และติดตามการทำงานของครูผู้สอนเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารกิจกรรม ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา งานวิชาการจึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุม บังคับบัญชาการสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตามแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 162 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 115 คน ซึ่งคำนวณได้มาจากสูตรของ Krejcie และ Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากตัวอย่างที่จำนวนได้เป็นจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงขอใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมบริบทการบริหารขอข่ายงานวิชาการ ของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่ 1) เป็นแบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงาน การศึกษา และอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี มีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือแล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

3. นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content Validity) ด้านโครงสร้างและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency : IOC)

5. หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency : IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าคุณค่าข้อคำถามแต่ละข้อ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดหรือไม่ สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป ถือเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ลงมา เป็นข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก

6. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยเพื่อตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหา สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.834

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อคำถามแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการนิเทศ 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษามีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 3) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ประเด็นคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ 4) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้อง IOC เป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและครอบคลุมตามกรอบ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

2. ส่งแบบสอบถามให้ ผู้บริหาร และ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้คืนมา 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างละเอียดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย ความถี่ ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.37	0.62	มาก
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.46	0.58	มากที่สุด
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.44	0.62	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.30	0.61	มาก
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.33	0.66	มาก
6. ด้านการนิเทศ	4.43	0.65	มาก
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.42	0.65	มาก
ภาพรวม	4.39	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.46) อยู่ในระดับมากที่สุด และมี 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล

ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.44 ด้านการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.43) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.37) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.33) และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.30)

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

จากการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน มีผลจากการสนทนากลุ่ม เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) ควรมีการจัดให้มีการสัมมนาอบรม ให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิชาการเพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ
- 2) ควรส่งเสริมครูผู้สอนมีทักษะด้านการวิจัยที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- 3) ควรสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มคนในหลาย ๆ รูปแบบ
- 4) ควรมีการสร้างและพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนที่มีพื้นฐานความสามารถที่ต่างกันและผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี มีการบริหารจัดการงานวิชาการการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงสุดจะช่วยผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้อง ทัศนะ รักษ์ดี (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ควรจัดให้มีการประชุม อบรม

สัมมนา ให้แก่ผู้บริหารได้มีความรู้ที่ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการเสริมทักษะการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารได้มีทักษะด้านการบริหารงานงานวิชาการในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์ ตามแนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง กับ มนัสวีนิ ณรงค์ชัย, นวัตกรรมหอมสิน, และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ (2564) พบว่า แนวทางพัฒนา การบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอำเภอ จังหวัดสกลนคร ควรมีการวิจัยที่เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ เพราะ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุน และพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดทำหลักสูตรโดยอิงกับบริบทของผู้เรียนและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้มีการอบรมการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ควรมีการวิจัยที่เน้นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และวิจัยเพื่อหาจุดบกพร่องของตัวผู้เรียน และนำมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้งานง่ายและมีเนื้อหาการเรียนรู้ที่แตกต่างกันสามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหา การบริหารเวลา
6. ด้านการนิเทศ ควรมีเครื่องมือการนิเทศที่ทันสมัยและสามารถตรวจสอบติดตามได้
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ควรมีแผนพัฒนาประจำปีที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการสร้างชั้นบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี
2. ศึกษาแผนการดำเนินงานเพื่อประสบความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

- เกตุกนก สวยศำข้าว. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระ. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, นครปฐม.*
- จิรารัตน์ กระจำนดี. (2562). *การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยาย โอกาสในอำเภอยะนวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระการบริหารการศึกษา. ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- ทรงพล เจริญคำ. (2565). *การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.*
- ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1.*
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร.ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.*
- มนัสวีนิ ณรงค์ชัย, นวัตกรรม หอมสิน, และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอำเภอ จังหวัดสกลนคร. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.*
- วิมล เดชะ. (2559). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.*
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในจังหวัด ชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา.คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร*
- หัสภูมิ รักดี. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.*

สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วุฒิชัย สวีพันธุ์¹

Retrieved 01-12-2024;

Revised 17-12-2024;

Accepted 18-12-2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) เพื่อศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (3) เพื่อศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 379 คน โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ด้านสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ด้านสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ (X_1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตัดสินใจ (X_4) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (X_5) และความรับผิดชอบ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 60.1 ($R^2 = .601$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y' = 1.099 + .236(X_1) + .228(X_2) + .141(X_4) + .126(X_5) + .063(X_3)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z' = .288(Z_1) + .269(Z_2) + .181(Z_4) + .172(Z_5) + .081(Z_3)$

คำสำคัญ: สมรรถนะ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ ครู

ที่อยู่: โรงเรียนวัดทองประดิษฐ์ ตำบล ดันตาล อำเภอสองพี่น้อง สุพรรณบุรี 72110

อีเมล: wuttichai.saw@rmutr.ac.th

Achievement-Oriented Competencies Affecting Educational Institute Development toward Sustainability under the Office of the Basic Education Commission

Wuttichai Sawiphan¹

Abstract

The purposes of this study were (1) to evaluate achievement-oriented competencies of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, (2) to evaluate the development of educational institutes towards sustainability under the Office of the Basic Education Commission, and (3) to predicted achievement-oriented competencies affecting educational institute development towards sustainability under the Office of the Basic Education Commission. This study was conducted by a quantitative research. Data were collected from 379 school administrators by using questionnaires. The data obtained were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. Results showed that (1) On the level of achievement-oriented competencies of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, they were rated as high overall. 2) On the level of the development of educational institutes towards sustainability under the Office of the Basic Education Commission, they were rated as high overall. and 3) On the achievement-oriented competencies of school administrators affecting the development of educational institutes towards sustainability in commitment to duty (X_1), initiative (X_2), decision-making (X_4), continuous improvement (X_5), and accountability (X_3). they were able to jointly forecast the level of the development of educational institutes towards sustainability under the Office of the Basic Education Commission, which was 60.1 percent ($R^2 = 0.601$) and were able to write the forecasting equations in raw scores and standard scores as follows: $Y' = 1.099 + .236(X_1) + .228(X_2) + .141(X_4) + .126(X_5) + .063(X_3)$ and $Z' = .288(Z_1) + .269(Z_2) + .181(Z_4) + .172(Z_5) + .081(Z_3)$

Keywords: Competencies, achievement-oriented competencies, the development of educational institutes towards sustainability

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Teacher

Address: Wat Thong Pradit School, Ton Tan Subdistrict, Song Phi Nong District, Suphan Buri 72110

E-mail: wuttichai.saw@rmutr.ac.th

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดกระบวนการบริหารและจัดการคุณภาพของสถานศึกษา เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนและสนองนโยบายในการจัดการสถานศึกษา โดยไม่ว่าจะอยู่ในภูมิภาคใดล้วนต้องมีการบริหารจัดการที่เหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 4 สมรรถนะคือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง และ 4.การทำงานเป็นทีม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549) สมรรถนะมีความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจตามบทบาทหน้าที่และความคาดหวังผู้รับบริการ เมื่อบุคลากรได้รับพัฒนาศักยภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการเป็นผู้รับภาระประสานงานและการเป็นผู้ทำงานเชิงรุก ก็จะมีศักยภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างกลุ่มบุคคล อาศัยความสัมพันธ์ ร่วมมือประสานพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่องานและผู้ร่วมงาน เกิดพลังในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2563) อีกทั้งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ออนไลน์) ได้กล่าวถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs ในเป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่เท่าเทียม คือการสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมหลายประเด็น เช่น การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับ สามารถอ่านออกเขียนได้และคำนวณได้ เน้นขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษา มุ่งให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ภายในปี 2573 จึงมีการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนตลอดมา ทำให้ปัจจุบันจำนวนของเด็กทั่วโลกที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นมาก โดยเป้าหมายนี้ยังต้องการมั่นใจว่าทุกคนจะสามารถสำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย จะมีผู้อ่านออกเขียนได้จำนวนมากขึ้น เด็กผู้หญิงได้ไปโรงเรียนมากขึ้นกว่าเดิม และต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นหนึ่งในแรงขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ตามข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1. ด้านผลการจัดการศึกษา พบว่าสถานศึกษาควรมีการจัดการเรียนรู้โดยการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และควรมีการพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคนตามศักยภาพของตนเอง สถานศึกษาควรมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอและต่อเนื่อง และการพัฒนาทักษะการอ่านหรือนิสัยรักการอ่าน ควรจัดการเรียนการสอนโดยมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งที่เป็นสื่อการเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น และควรมีการวิเคราะห์ผล การสอบหรือผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนแต่ละคน เช่น นำมาใช้ในการจัดสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ และ 2. ด้านการบริหารจัดการศึกษา พบว่าสถานศึกษาควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนรู้และสถานที่ให้เพียงพอ เช่น ควรจัดที่พักผ่อนและมุมเรียนรู้สำหรับผู้ปกครอง ควรจัดครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นจากหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาควรบริหารจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยทั้งด้านอุปกรณ์สิ่งของและสถานที่โดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนแนวปฏิบัติ มาตรการ จัดกิจกรรม

หรืออุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยให้ครอบคลุมความปลอดภัยทั้ง 6 ด้าน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2565) จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารจะสามารถเป็นกำลังหลักในการดำเนินงานให้เกิดกระบวนการบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษาสู่การบริหารสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตรงตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนต่อไป

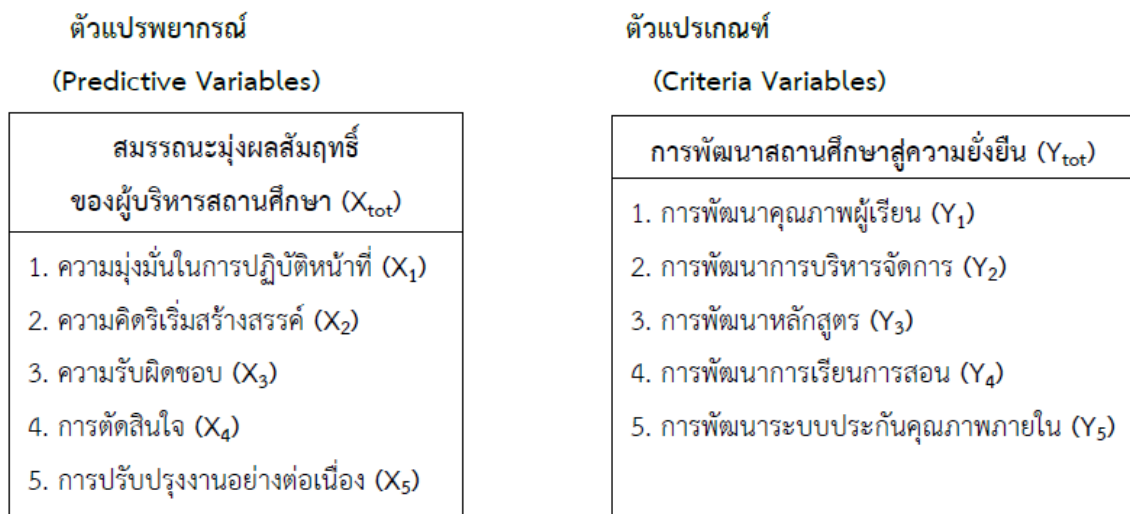
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย เพื่อเป็นการศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน จากแนวคิดของนักวิชาการ นักวิจัยและจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 29,400 สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 379 สถานศึกษา ของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ประสพชัย พสุ นนท์, 2557) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 1 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 379 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบ 5 ข้อ ชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบ 5 ข้อ ชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) มีค่าความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เกิน 0.5 ทุกข้อความ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 379 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ ตามลำดับ
2. การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาการเรียนการสอน ตามลำดับ
3. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือปัจจัยด้านการตัดสินใจรองลงมาคือปัจจัยด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยด้านความรับผิดชอบตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ร้อยละ 60.1

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกันจึงตอบแบบสอบถามไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ตอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบกับการบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 20 วัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสมรรถนะในการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างเพียงพอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความขยันหมั่นเพียร ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินดา พงศ์ณะภา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะต้องมีการปฏิบัติงานโดยการได้รับนโยบายที่มาจากกระทรวงศึกษาธิการเดียวกัน ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียน อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาภายใต้กรอบมาตรฐานการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเดียวกัน เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวถึง มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 มาตรฐานได้แก่ 1. คุณภาพผู้เรียน 2. กระบวนการบริหารและจัดการ และ 3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี บุญกล้า (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน พบว่าการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปปัจจัยที่ส่งผลน้อย

ที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือปัจจัยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือปัจจัยด้านการตัดสินใจ รองลงมาคือปัจจัยด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยด้านความรับผิดชอบตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 60.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณิชฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ได้ร้อยละ 23

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการคิดหาทางเลือกในระหว่างการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นแบบแผนและเหมาะสมที่สุด โดยผ่านกระบวนการตัดสินใจด้วยทักษะการคิด การไตร่ตรองอย่างรอบคอบมีเหตุผล เพื่อให้การตัดสินใจออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะ สถานศึกษามีการส่งเสริมศักยภาพตามความสามารถของผู้เรียน และ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมในด้านดังกล่าว

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

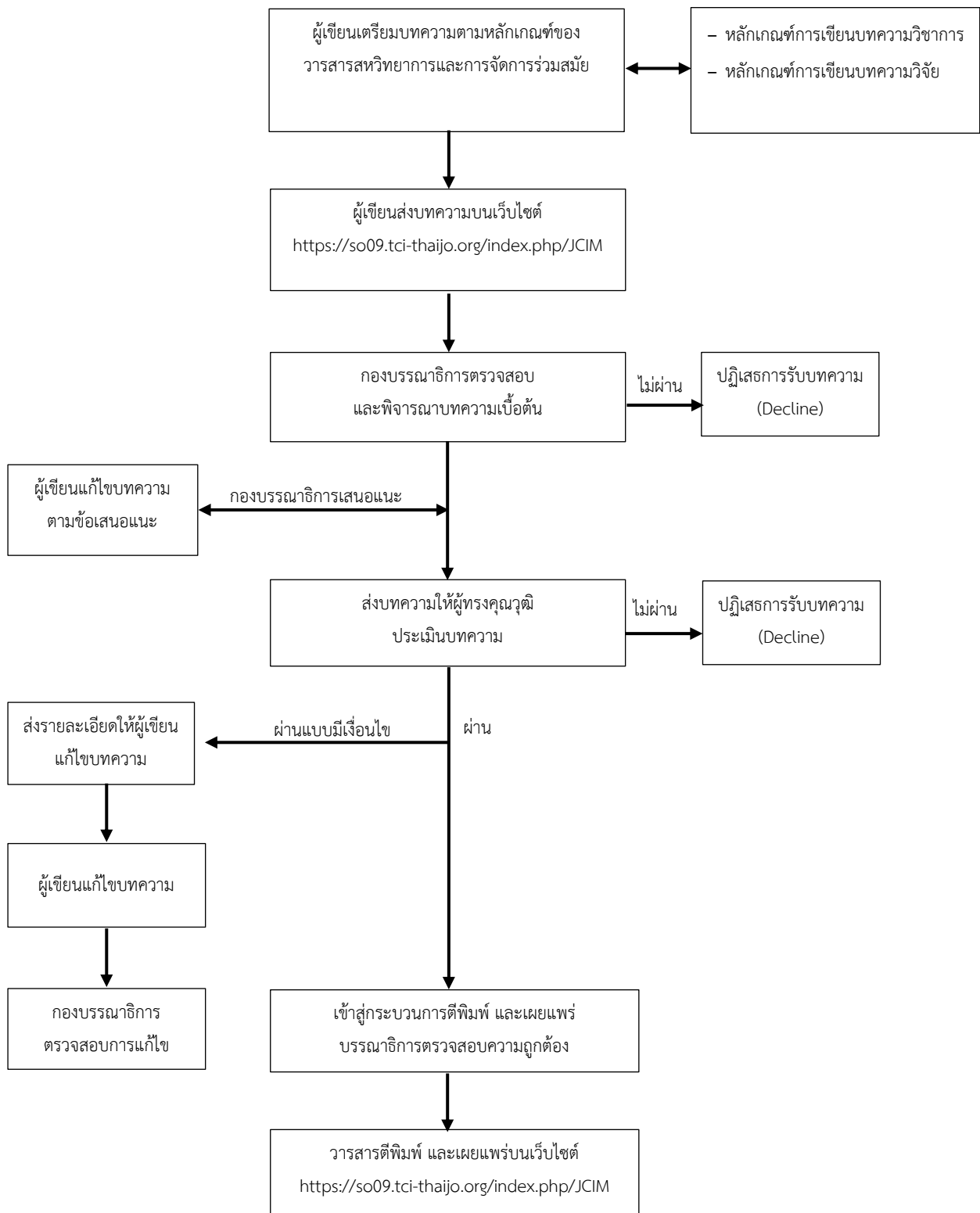
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (6 สิงหาคม 2561). *เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์. การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 7(8), หน้า 335-343.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทางในการวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 7(2), หน้า 112-120.
- รินดา พงศ์นะภา. (2564). สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 14(1), หน้า 281-292.
- รัชณี บุญกล้า. (2020). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน. *Journal of MCU Nakhondhat*, 7(8), หน้า 335-343.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์*.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2565). *รายงานประจำปี 2564*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th/upload/download/202203291845358.pdf>, 25 พฤษภาคม 2565.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/2R39e>, 25 พฤษภาคม 2565.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (2563). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการ*. ม.ป.ท.: ลำปาง.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพ และตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

- 2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องด้านขวา
- 4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมลอยู่ใต้คำสำคัญ
- 5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ
- 6) **กำหนดคำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวราภรณ์ สารอินมูล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภาณุวิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarusup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิวิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>

Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะแผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ

16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold

คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3.....

16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

สังกัด¹

ที่อยู่:

อีเมล:

สังกัด²

สังกัด³

12 Point

Title (English)

Author¹, Author² and Author³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold

Keywords : 1.....; 2.....; 3.....

16 Point

Type of Article: Academic Article

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

บทนำ

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2

18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล่ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตนมณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Affiliation¹

Address:

E-mail:

Affiliation²

Affiliation³

E-mail:

บทนำ } 18 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมาได้มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

16 Point { กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point {

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

16 Point {

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

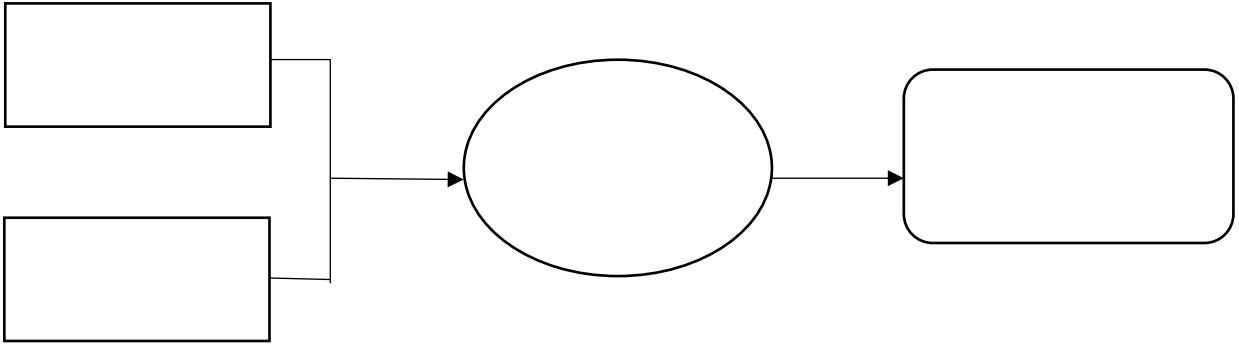
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ

..... โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>