



วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice

ISSN 2985-2706 (Print), ISSN 2985-2717 (Online)



ภาพจาก : วัดอุทัยราษฎร์ แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร



Approved by
TCI during 2023-2024

International Standard
Serial Number

ISSN 2985-2706 (Print)
ISSN 2985-2714 (Online)

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2567 | VOL.10 NO.3 (JULY – SEPTEMBER 2024)

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice

(สาขาพระพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ และด้านนิติศาสตร์ ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ)

ISSN 2985-2706 (Print) : ISSN 2985-2714 (Online)

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2567 Vol.10 No.3 (July – September)

กำหนดออกวารสารทุก 3 เดือน (ปีละ 4 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารเสียงธรรมจากมหายานเป็นวารสารวิชาการมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแผ่ผลงานวิชาการของวัดคณะสงฆ์มหายานฝ่ายอนัมนิกายในประเทศไทยสู่สาธารณชน และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ แก่นักวิจัยนักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ได้ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการใดมาก่อน

กองบรรณาธิการ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาคัดเลือกบทความ ลงตีพิมพ์โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า สำหรับข้อเขียนที่ได้รับการพิจารณา กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม โดยรักษาหลักการ และแนวคิดของผู้เขียนแต่ละท่านไว้ ข้อเขียนและบทความที่ตีพิมพ์ ถือเป็นทัศนะส่วนบุคคลของผู้เขียน กองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่ขอรับผิดชอบต่อบทความนั้น ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน)

ที่ปรึกษา

1. พระคณานัมนิธรรมเมธอาจารย์

เจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายแห่งประเทศไทย

2. พระคณานัมนิธรรมวิธานอาจารย์

รองเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกาย

3. พระคณานัมนิธรรมวุฒาจารย์

ผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายฝ่ายขวา

4. พระวิเทศโพธิคุณ, ดร.

เจ้าอาวาสวัดสมานราษฎร์ จังหวัดชลบุรี

5. พระมหาปราโมทย์ ปโมทโยม, ดร.

ผู้อำนวยการ สถานีวิทยุโทรทัศน์ธรรมาธิปไตย DDTV

6. พระครูปลัดธรรมรงค์ฤทธิ์ อุปกิจิโต

พิธีกรรายการ “ตระเวนคน ตระเวนธรรม”

บรรณาธิการบริหาร

องพจนกรโกศล ดร. (พิสิษฐ์ เกียนบัว/ศรีวิชา) ผู้ช่วยปลัดขานัมนิกาย

ประชาสัมพันธ์คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย

เจ้าอาวาสวัดธรรมปัญญาารามบางม่วง

ประธานมูลนิธิพระอยู่ไกลภัยสงเคราะห์

ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

ผู้จัดการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.สุริยา แสงอินตา

นักวิชาการศาสนา

รักษาราชการ ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

กองบรรณาธิการ

1. ศ.(พิเศษ) ร.ท. ดร. บรรจบ บรรณรุจิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ศ. ดร. ประยงค์ แสนบุราณ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. รศ.ดร.สิน งามประโคน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. รศ.ดร.ภูสิทธิ์ ภูคำชะโนด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
7. พระมหาญาณวิวัฒน์ จิตตพัฒโน, ผศ., ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. พระมหาสมบัติ ธนปญโญ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
9. ผศ. ดร. อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
10. พระศรีวิชิตวาทิ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
11. พระมหาสมิทธิพร ปุริสสุตโต, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
12. พระมหาสาธิต ปรมิสิโล, ผศ.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
13. ผศ. ดร.วราภรณ์ พูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
14. พระครูนนทกิตติคุณ, ดร. (กิจการ โชติปญโญ)	ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
15. พระมหาเอกพันธ์ วรธมมณญ, ดร. (มะเต๋อ)	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตวัดศาลาลอยสุรินทร์
16. ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง	วิทยาลัยนครราชสีมา
17. ดร.กุศล บอกลบุญ	ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
18. ดร.จักรพงษ์ ทิพสุเนิน	นักวิชาการศาสนา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
- แผนกสามัญศึกษา เขต 14

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

1. นายวัชร เกษทองมา

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

1. นางสาวธีร์วี เดชดวง
2. นางสาวนรินทร์ เดชดวง

ออกแบบปก/ จัดรูปเล่ม

ดร.สุริยา แสงอินตา

พิสูจน์อักษร

นางสาวธีร์วี เดชดวง

สำนักงาน

วัดธรรมปัญญารามบางม่วง อ.สามพราน จ.นครปฐม

โทร.ดร.สุริยา แสงอินตา 092-456-2592

เว็บไซต์วารสาร <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc>

บทบรรณาธิการ

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน (Journal of Mahayana voice) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่มาหลายปีในรูปแบบของ “หนังสือเสียงธรรมจากมหายาน” ทั้งนี้ ทางบรรณาธิการได้ดำเนินการขอเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร และได้ตีพิมพ์ในชื่อว่า “นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน” โดยได้ตีพิมพ์ครั้งแรกภายใต้เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (International Standard Serial Number-ISSN) ซึ่งกำกับโดยสำนักหอสมุดแห่งชาติ ตีพิมพ์ครั้งแรก ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558) และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วารสารเสียงธรรมจากมหายาน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณะสงฆ์ มหายานฝ่ายอนันตนิคาย ในประเทศไทยสู่สาธารณชน และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัยนักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ศิลปศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ตลอดจนการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา และงานวิชาการด้านต่าง ๆ สู่สาธารณชน

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน เป็นวารสารที่มีความสมบูรณ์ทั้งเนื้อหา และขั้นตอนกระบวนการจัดทำซึ่งได้รับความเมตตาและอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ผู้ที่จะตีพิมพ์บทความที่เผยแพร่ในวารสารนี้ ได้ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัย และนักวิชาการทั่วไป

คณะกองบรรณาธิการประจำวารสาร ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเผยแพร่บทความ และเนื้อหาต่างๆ ทางวิชาการในเล่มนี้ ขอขอบคุณในความไว้วางใจทุกท่านที่ให้ความเชื่อมั่นแก่ทีมงานด้วยดีตลอดมาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารเสียงธรรมจากมหายาน เล่มนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาปัญญาอื่นๆ ขึ้นสืบไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

//บทความวิจัย

เรื่อง	ที่
การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้.....	1
ปวีณา พลพาลสังข์; ธดา สิทธิธาดา	
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.....	10
พิมพ์ใจ คณารูป; จริญญา บุญธรรม	
การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	22
วสันต์ สุขสูงเนิน; ภัทรฤทัย ลุนสำโรง	
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 3.....	36
จินตนา สวยขุนทด; สุเทพ ตระหง่าน	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2	49
ปกริญา กองคำ; ธดา สิทธิธาดา	
รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม.....	60
จุฑามาศ สุ่มนเมธี; คณิต สุขรัตน์	
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	72
โชติกานต์ แท่นทอง; กฤษฎา วัฒนศักดิ์	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3.....	87
ปริยาพร โพธิ์ศรี; จริญญา บุญธรรม	

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง	ที่
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย 101	
ธนภรณ์ แซ่ลี้; ทิพาพร สุจारी, ณัฏฐชัย จันทุม , ปวีศ สารมะโน	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3..... 119	
ชัชสุดา อางค์กัฏี; สุเทพ ตระหง่าน	
ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ..... 131	
อารีย์ รักษาสุวรรณ; วิมาน วรรณคำ	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3..... 144	
ฤทธิเกียรติ สิมารับ; จรูญ บุญธรรม	
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา..... 156	
ยุคนธร สมบัติมี; สุวิจักขณ์ มั่นสารนิยธรรม	
แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 169	
วิภาดา ดีดวงพันธ์; สุวิจักขณ์ มั่นสารนิยธรรม	
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3..... 187	
อำพล แซ่ตั้ง; จรูญ บุญธรรม	
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3..... 201	
ณัฐยากร วีระสวัสดิ์; ภัทรฤทัย ลุนสำโรง	

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง	ที่
แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา.....	213
พิทักษ์ เกณฑ์ขุนทด; กานต์ เนตรกลาง	
การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 5.....	227
พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย	
การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 4.....	241
อลิสสา นพรัมย์; พจน์ เจริญสันเทียะ	
การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 5.....	254
อิสระ ป๋าคอนสาร; คณิต สุขรัตน์	
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 3.....	271
สันติสุข เพ็ชรไพฑูริ; ฤทธิญา วัฒนศักดิ์; วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.....	286
วุฒิชัย แสนอุบล; กานต์ เนตรกลาง	
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 1.....	298
พจน์ เจริญสันเทียะ	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	311
ดำรงศักดิ์ ละอองเอก; วิมาน วรรณคำ	

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง	ที่
ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.....	326
ภัทราธร บุณวิจิต; สุเทพ ตระหง่าน	
ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.....	342
กัญจน์ณัฐ อัครชาติ; กฤษฎา วัฒนศักดิ์	
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.....	353
กัญญาณิษฐ์ สายโสภา; สุเทพ ตระหง่าน	
เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี.....	364
วิธวินท์ ภาคแก้ว; พระมหาสมณวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.	
กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....	377
ราชวงศ์ นวลอินทร์	
การพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8.....	387
พระมหาพิพัฒน์ ปวทุฒโน (ท่าดี)	

สารบัญ

//บทความวิชาการ
เรื่อง

ที่

- ไม่มี -

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร: กลุ่มกรุงเทพใต้

KNOWLEDGE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
AFFECTS PERSONNEL MANAGEMENT IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION:
SOUTHERN BANGKOK CLUSTER

ปวีณา พลपालสังข์, ธาดา สิทธิธาดา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Paveena Polpalsang, Thada Siththada
Educational Administration Graduate School Suan Sunandha Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : S65561802010@ssru.ac.th

(Received : May 6, 2024 ; Edit : May 12, 2024 ; accepted : May 17, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา วิธีดำเนินการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.31$, S.D. = .73 3) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .441 ถึง .528 และ 4) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของ ตัวแปรเท่ากับ .544 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 30.70 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .028 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษา

Abstract

This research article aims to study 1) the level of knowledge management of educational institution administrators, 2) the level of personnel management of educational institutions, 3) the relationship between knowledge management of educational institution administrators and personnel management of educational institutions, and 4) Study the knowledge management of educational institution administrators that affects administration Person of the educational institution How to conduct the study The population used in the research includes educational institutions under Bangkok. South Bangkok Group, 58 locations, academic year 2023. The sample group used in this research includes schools under Bangkok. South Bangkok Group The researcher has determined the sample size. Using a table to estimate the sample size of Crazy and Morgan. Got a sample group 52 locations The research results found that 1) Knowledge management of educational institution administrators Overall and all aspects are at a high level $\bar{X} = 4.31$, SD. = 0.72 2) Personnel management level of educational institutions Overall, it is at a high level $\bar{X} = 4.31$, SD. = .73 3) Knowledge management of educational institution administrators and personnel management are related in the same direction and have a positive relationship. Statistically significant at the 0.01 level, which has a correlation between.441 and.528 and 4) Knowledge management of educational institution administrators that affects the personnel management of educational institutions. Under Bangkok Southern Bangkok Group includes the creation of new knowledge. and knowledge storage There is a multiple correlation value of Variable equal to.544 Forecasting power value was 30.70 percent. The error arising from the forecast was .028, with statistical significance at the.05 level.

Keywords : Knowledge management, Personnel Management, educational institution

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องส่งผลให้สังคมในประเทศของเรามีความก้าวหน้าและพัฒนาไปด้วยและจากความร่วมมือของหน่วยงานรัฐทุกภาคส่วนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศจึงมียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ที่มีวิสัยทัศน์คือ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 ที่กำหนดไว้ให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้จัดทำแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งได้ กำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทวนของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ 1) เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) และ 2) เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพ เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติ มีพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิตแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) มีวิสัยทัศน์ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งกรุงเทพมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3) ยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4) พัฒนาประสิทธิภาพการบริการดิจิทัลเพื่อการศึกษา 5) พัฒนาทุนมนุษย์ และบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครโดยตรง ทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3, 2563) โรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีสำนักงานเขตจำนวน 10 เขต ได้แก่ 1 บางรัก 2 ปทุมวัน 3 ยานนาวา 4 พระโขนง 5 สาทร 6 บางคอกหลุม 7 คลองเตย 8 สวนหลวง 9 วัฒนา และ 10 บางนา เป็นโรงเรียนขนาดปานกลางและขนาดเล็กการดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการและจากปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนไม่ดีเท่าที่ควร บางโรงเรียนมีอัตรากำลังครูน้อยไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง ครูต้องรับภาระการสอนหลายวิชาและต้องรับภาระงานด้านอื่น ๆ เช่นงานด้านงบประมาณงานบริหารทั่วไปงานพัสดุ และงานบุคคล ส่งผลให้ข้าราชการครูขอย้าย หรือขอโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่นเนื่องจากภาระงานเกินกำลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในกลุ่มกรุงเทพใต้เป็นอย่างมาก (อรพินธุ์ เกิดกันท์ และปทุมพร เปียถนอม, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นระดับชั้นอนุบาลอายุ 3 ปี พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ ประสบปัญหาในการเรียนรู้ ซึ่งสังเกตได้จากการให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดนักเรียนไม่ให้ความสนใจและไม่พร้อมที่จะเรียนรู้เนื่องจากนักเรียนไม่ได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยสื่อประกอบการเรียนการสอนที่ใช้ไม่สามารถสร้างความสนใจของเด็กได้ ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเข้ามาช่วยในการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่เด็กอนุบาล ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าการนำชุดกิจกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย โดยชุดกิจกรรมนี้จะเป็นการใช้สื่อจากกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

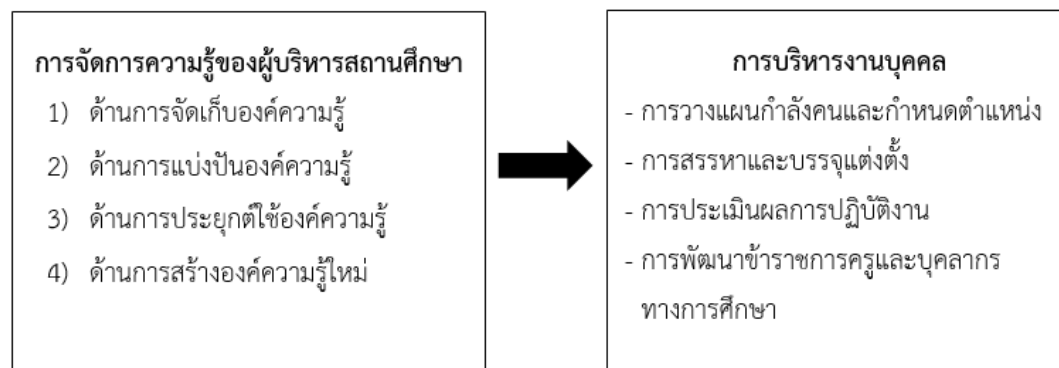
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
4. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานงานวิจัย

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้เป็นระบบและมีแบบแผน

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้มีเป้าหมาย มีระบบแบบแผนเพิ่มขึ้น

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม
กรุงเทพใต้มีประสิทธิผลที่แสดงอย่างชัดเจนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,499 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และ 3)
ครูผู้สอน จำนวน 208 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 312 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 52 แห่ง ใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie &
Morgan, 1970)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ด้านการ
แบ่งปันองค์ความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่

เนื้อหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้ระยะเวลา จำนวน 1 เดือน ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท

คู่มือการใช้ชุดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย ชุดเตรียมน้องเรียนคณิต

แบบประเมินทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย มีลักษณะเป็นแบบทดสอบที่สมมติรูปภาพหรือสถานการณ์ แบบปรนัย มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก เพื่อให้นักเรียนเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)

ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ยุติจากผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว มาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 10 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

แบบประเมินโดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 312 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา จำนวน 52 แห่งจำนวนประชากรทั้งหมด 1,499 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวน 312 คนคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 208 คน แล้วนัดวันเก็บข้อมูล (ระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567) โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม google form และสร้าง QR Code ส่งทางออนไลน์ด้วย Application Line

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ผลการวิจัย

ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ตามลำดับ

ผลระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .441 - .528 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปรที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 30.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$= 1.508 + 0.393X_4 + 0.220X_1 \quad (\text{สมการที่ 1})$$

$$= 0.401Z_4 + 0.210Z_1 \quad (\text{สมการที่ 2})$$

สมการที่ 1 และ 2 มาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจาก ด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการการดำเนินงานที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนการทำงานในองค์กร ซึ่งมีขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ คือ การจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ใน สถานศึกษา มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคน สามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนา รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีที่จัดเก็บความรู้ก็ต้องมีการแบ่งปันความรู้ แจกจ่ายความรู้ที่มีอยู่ให้กับบุคคลอื่นหรือบุคคลที่สนใจในสถานศึกษา เพื่อนำไปต่อยอดและใช้ความรู้ให้เป็น

ประโยชน์ในด้านการทำงานหรือในการดำรงชีวิต รวมไปถึงผู้บริหารจะต้อง แสวงหาสิ่งเรียนรู้ที่ไม่เคยรู้จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่รอบตัว หรือการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเป็นทฤษฎีการเรียนรู้หนึ่งที่น่าสนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับเนื้อหาที่หลากหลาย คิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความรู้เข้ากับบริบทโรงเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น และการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีการนำความรู้มาใช้ให้เกิดเป็นผลประโยชน์ที่ดีกับสถานศึกษาที่เป็นสถานที่ที่ทำงานและให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเป็นการนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์แนวคิดเกี่ยวกับ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ มักมีการประยุกต์ภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้จริงในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2560). กล่าวว่าการจัดการความรู้ หมายถึง การเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพปัจจุบันเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสู่การวางแผนการส่งเสริมความรู้ การพัฒนาความรู้ การนำความรู้ไปแบ่งปัน และการปรับประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมตามกาลเทศะขององค์ความรู้โดยกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบนั้นก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายและองค์กร

ผลจากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 30.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ไปยังด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาน้อยที่สุด พบว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะปัจจุบันประเทศได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่ก็มีส่วนทำให้ผู้บริหารยุคใหม่เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่แบบไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับ วิทยา ฉนิศิริกุล. (2564). กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล ว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในระบบราชการของ ประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม (Merit System) มีการแข่งขันที่เท่าเทียมบนพื้นฐานหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร ผ่านการวางแผน การกำหนด นโยบาย กลยุทธ์ และเมื่อมีผลงาน จำเป็นต้องให้รางวัล ความมั่นคงปลอดภัย การสร้างแรงจูงใจ

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .441 - .528 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ตามลำดับอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้ สอดคล้องกับโสดา สุขสี. (2563). กล่าวว่าการสร้างความรู้ คือ การรับความรู้ที่ส่งมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้ง ความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงความรู้อื่น ๆ และ ผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิมจนเกิดความเข้าใจ เชื่อมโยงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพได้ต่อไป

ผลจากการศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และด้านการจัดเก็บองค์ความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์

สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 30.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ไปยังด้านของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด พบว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด อาจเป็นเพราะยุคสมัยใหม่มีระบบเครือข่ายการหาความรู้ที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกเกี่ยวกับการนำสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำ ไปปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร tubnum.go.th (ออนไลน์) กล่าวว่าการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง โดยลงมือประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความหมาย ซึ่งจะรวมถึงปฏิกิริยาระหว่างความรู้ในตัว กับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เก่า (รู้ว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรบ้าง) และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาและเมื่อพิจารณาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนโดยปกติที่

เกิดขึ้นในห้องเรียนนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ หวังดี. (2560). ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่ม ศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียน กลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ และด้านการ ถ่ายโอนความรู้และนำไปใช้ 2) เปรียบเทียบการจัดการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบ การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดเก็บความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้และด้านการถ่ายโอนความรู้และนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมากทุก ด้าน ดังนั้นจึงควรนำทั้ง 4 ด้าน ของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา และควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทั้ง ภายในและภายนอกให้ทันสมัยตามสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคและวิธีการในการ สื่อสารที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจเป้าหมายประสงค์และวัตถุประสงค์สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การจัดการ งานบุคคลเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เมื่อผู้บริหาร สามารถวางแผนงานให้หัวหน้างานบริหารบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินอย่างมีเป้าหมายแล้ว บุคลากรก็จะดำเนิน ตามเส้นทางที่ผู้บริหารได้วางไว้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพใต้ ทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำทั้ง 4 ด้านนี้ของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายทางการศึกษา และความต้องการของผู้รับบริการ ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับ การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ด้านการแบ่งปันองค์ความรู้ ด้านการ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดควร จัดโครงการเพื่อพัฒนาผู้บริหารในด้านการจัดการความรู้โดยเฉพาะทุกปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานด้านการ จัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือกรุงเทพมหานครและองค์กรที่สนใจ

ควรศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการ บริหารงานบุคคล เพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหรือส่งเสริมการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานแผนงานสารสนเทศ ส่วนนโยบายแผนการศึกษาและสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2566). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. พิมพ์ที่ร้านพจนานุกรมกระจาย: กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการกรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 1422/2563 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2563. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร. ฉบับที่ 3. (พ.ศ. 2564-2569). สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. บริษัท วันไฟน์เดีย จำกัด: กรุงเทพฯ
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2560). การจัดการความรู้. วารสารรัชต์ภาคย์, 11(23), 79-86. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RPJ/article/view/171885>
- วิทยา ฉินศิริกุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: กรณีการแต่งตั้งโยกย้าย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. พิมพ์ครั้งที่ 1 มีนาคม 2560. บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด. กรุงเทพฯ.
- สุชาติ หวังดี. (2560). การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จังหวัดตราด.
- อรพินธุ์ เกิดกันต์ และปทุมพร เปียถนอม. (2562). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร.
- โอลดา สุขสี. (2563). แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 61

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

Relationship between Academic Administration of school Administrators with
Effectiveness of educational institutions Under Vocational Education Office
Phitsanulok Provincial

พิมพีใจ คุณารูป, จรุณ บุญธรรม

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pimjai Krunaroop1 Charoon Boontham

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : pimjai.sew@gmail.com charoon.b@ptu.ac.th

(Received : June 8, 2024; Edit : June 19, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ซึ่งรายการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ความสัมพันธ์, ผู้บริหาร, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to study 1) study the academic administration conditions of educational institution administrators. Under the Phitsanulok Provincial Vocational Education Office 2) Study the effectiveness of educational institutions. Under the jurisdiction of the Vocational Education Office, Phitsanulok Province, and 3) study the relationship between the academic administration of administrators and the effectiveness of educational institutions. Under the jurisdiction of Phitsanulok Provincial Vocational Education Office The sample group used in the research was 205 teachers, which were obtained by random sampling method. Stratified model The research tool used is a 5-level rating scale questionnaire, divided into 3 parts: Part 1 is a questionnaire about the status of the respondents. It is a check list form with a confidence value of 0.97 and part 2 is a questionnaire regarding the condition of academic administration of educational institution administrators. It is a rating scale with a confidence value of 0.94 and part 3 is a questionnaire about the effectiveness of educational institutions. It has the characteristics of a rating scale (Rating scale), a statistic that uses data analysis. Including the average standard deviation and the Pearson correlation coefficient. The research results found that

1. Overall condition of academic administration of educational institution administrators Practices were at a high level. The practice item with the highest average was academic planning, followed by staffing for academic work. And the aspect with the lowest average is the aspect of organization to support academic work.
2. The overall effectiveness of the educational institution is at a high level. The most effective aspect is the ability to solve problems within the educational institution, followed by the ability to develop the educational institution. And the aspect with the lowest average value is the desired characteristics aspect.
3. Condition of academic administration of educational institution administrators and the effectiveness of the educational institution. Under the jurisdiction of Phitsanulok Provincial Vocational Education Office Overall, there is a relationship in a positive way is at a significantly high level Statistically at the .05 level

Keywords: Academic administration, relationships, administrators, educational institution effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและ มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา ในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำกับ สนับสนุนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการจึงเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือต้องทราบขอบข่ายและภารกิจกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553:1 - 7)

การบริหารงานวิชาการจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547:2) ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา ตามบทบาทภาระหน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก ส่วนงานด้านอื่น ๆ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน ผู้บริหารที่ยึดงานวิชาการเป็นหลักในการบริหารและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และได้กำหนดงานหลัก 6 ด้าน ของการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นความรู้เฉพาะตำแหน่งในการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง สายงานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2547 ไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 4) การนิเทศภายใน 5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพ

การศึกษาและการจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน การบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาชาติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาที่แท้จริง เป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาจึงอยู่ที่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และมีความสุข การพัฒนาคนต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้รับ การสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ อาศัยความรู้ ความร่วมมือ และการทำความเข้าใจร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สนอง ศิริกุลวัฒนา และคณะ, 2548:19)

ซึ่งสอดคล้องกับผลการพิจารณาการศึกษาของเอกสารประกอบการบรรยาย แนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คณะกรรมการการศึกษาฯ (2553) ว่าด้วย ด้านปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีจิตสาธารณะ และการมีปัญญา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งการที่จะนำไปสู่ผู้เรียนมีคุณธรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตามแผนและยุทธศาสตร์ที่วาง และสภาพการปฏิรูปการศึกษาปัจจุบัน ประสบความสำเร็จมากในด้านการจัดองค์การเพื่อให้การสนับสนุน เช่นการรวบรวมเอาทบวงมหาวิทยาลัยกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เข้าไว้ในกระทรวงศึกษาธิการ การจัดระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา และการจัดตั้งสำนักงานรองรับมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นองค์การมหาชน ขึ้น ตลอดจนการนำเอามหาวิทยาลัยของรัฐออกนอกระบบราชการ แต่สาระอันสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคูเหมือนจะไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรและดูเหมือนจะล้มเหลวในบางเรื่อง เช่น เรื่องคุณภาพของนักเรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางวิชาการ เรื่องนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษา และเรื่องขาดการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

การบริหารงานวิชาการจึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญทางการศึกษา ที่ทุกสถานศึกษาต้องถือ ปฏิบัติผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจึงเกิดจากการบริหารจัดการที่ดีการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินงานที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จและออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสังคม ภารกิจของสถานศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการไปด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องสร้างองค์การ ของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียน ที่จะได้เรียนรู้ จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชพล คชารุ่งโรจน์, 2548:7)

ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ หรือนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาและตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นจะต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น (ชูศรี ถนอมกิจ, 2550:2) การศึกษาถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นการศึกษาข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผลหรือไม่นั้นมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังมีตัวบ่งชี้อื่น ๆ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของสถานศึกษา ที่สามารถทำหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยมีมอทท์ (Mott, 1972,p.188) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา ทักษะคิดทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิภาพของการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ครั้งนี้ ประกอบด้วย 1 ด้านความสามารถทางวิชาการ 2 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550:116) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2550:98) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

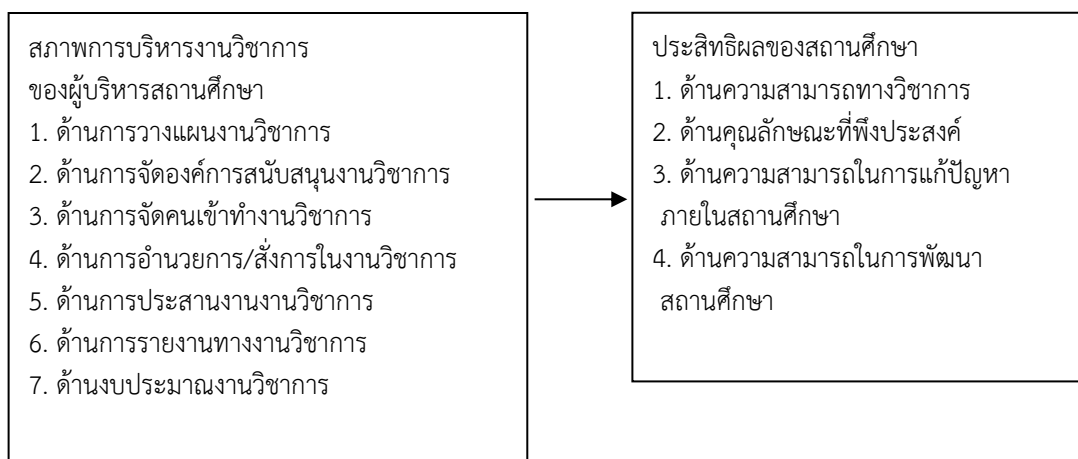
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศและผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 448 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

จำนวน 205 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5%) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

2.1 จำแนกประชากรตามสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610)

2.3 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เป็นเกณฑ์ในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 205 คน

ตัวแปร

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่

1. ด้านความสามารถทางวิชาการ
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 7 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการอำนวยความสะดวก/สั่งการในงานวิชาการ จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านการประสานงานงานวิชาการ จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการรายงานทางงานวิชาการ จำนวน 6 ข้อ และ 2) ด้านงบประมาณงานวิชาการ จำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถทางวิชาการ จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้าง หลักวิชา และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 10 ปี เพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0
5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (Cronbach, 1970, p.161) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการการบัณฑิตศึกษา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับ โดยได้รับคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของ ลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:25) กำหนดไว้ดังนี้
 - คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:25) กำหนดไว้ ดังนี้
 - คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ไว้ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:141) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

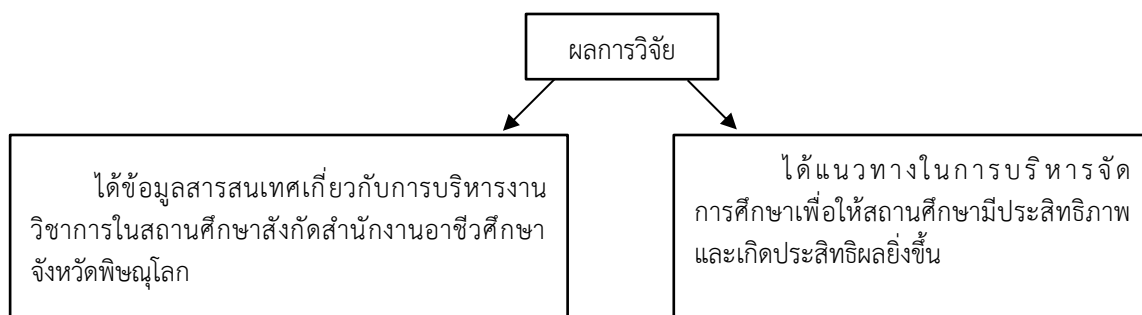
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

สภาพการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.52	0.56	มากที่สุด	1
2. ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ	4.22	0.50	มาก	7
3. ด้านการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ	4.40	0.60	มาก	2
4. ด้านการอำนวยความสะดวก/สั่งการในงานวิชาการ	4.31	0.56	มาก	3
5. ด้านการประสานงานงานวิชาการ	4.26	0.62	มาก	6
6. ด้านการรายงานทางงานวิชาการ	4.29	0.56	มาก	4
7. ด้านงบประมาณงานวิชาการ	4.27	0.55	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.32	0.57	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ ด้านการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.22$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล	ลำดับ
1. ด้านความสามารถทางวิชาการ	4.10	0.57	มาก	3
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.09	0.70	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.34	0.65	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	4.31	0.65	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.21	0.64	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.09$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สภาพการบริหารงาน วิชาการ	ด้านความสามารถ ทางวิชาการ	ด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	ด้านความสามารถใน การแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	ด้านความสามารถ ในการพัฒนา สถานศึกษา	รวม
1. ด้านการวางแผนงาน วิชาการ	.53**	.65**	.67**	.70**	.72**
2. ด้านการจัดองค์การ สนับสนุนงานวิชาการ	.53**	.65**	.64**	.65**	.67**
3. ด้านการจัดคนเข้า ทำงานวิชาการ	.52**	.63**	.64**	.69**	.72**
4. ด้านการอำนวยการ/ สั่งการในงานวิชาการ	.62**	.78**	.77**	.76**	.82**
5. ด้านการประสานงาน งานวิชาการ	.65**	.68**	.72**	.80**	.86**
6. ด้านการรายงานทาง งานวิชาการ	.63**	.71**	.76**	.84**	.81**
7. ด้านงบประมาณงาน วิชาการ	.54**	.67**	.74**	.83**	.76**
รวม	.66**	.75**	.82**	.85**	.87**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับของการปฏิบัติกระบวนการบริหารของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก และเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังเป็น เครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา นั้นจากการวิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ชี้ให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีคุณวุฒิ มีความรู้ และมีประสบการณ์สูง มีผลทำให้การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว (2553:105) เรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการวางแผนเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา รวมถึงการบริหารงานวิชาการ โดยการวางแผนเป็นการกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนงานวิชาการ การประชุมคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายตลอดจนเป้าหมายด้านวิชาการ เตรียมเอกสารล่วงหน้า ค้นหา หรือทราบถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการ ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์เป็นหลักในการวางแผนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงานงานวิชาการ ซึ่งมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553:104) เรื่อง กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประสานงานงานวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการประสานงานย่อมต้องอาศัยการประสานความร่วมมือครู ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยความสามารถในการจูงใจให้ทุกภาคส่วน ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นจึงทำให้การประสานงานงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ระดับต่ำสุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553:104) เรื่อง กระบวนการของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูได้ให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559, บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกาณ์เทศภายใน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์เป็นหลักในการวางแผน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา เตรียมแผนปฏิบัติการ โดยยึดนโยบายและวัตถุประสงค์เป็นหลัก เช่น วางแผนจัดทำโครงการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ตรงตามเป้าหมายของนโยบาย จัดทำรายงานเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (SAR)

2) ด้านการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการงานซ้ำซ้อน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษา ไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการงานซ้ำซ้อน โดยจัดสรรบุคลากรตาม

ความสามารถ และถ้ามีบุคลากร ไม่เพียงพอ ต้องชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ และสร้างความตระหนักให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมกัน

3) ด้านการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งงานปริมาณงานให้กระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคลที่รับผิดชอบตามความชำนาญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควร เลือกบุคลากรภายในฝ่ายวิชาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน คำถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน ให้ทำงานตามศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่

4) ด้านการอำนวยการสั่งการในงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสั่งการ การปฏิบัติงานครูอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการจัดประชุมก่อนเริ่มดำเนินโครงการ

5) ด้านการประสานงานงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดทำโครงการสอบถามความคิดเห็นแบบออนไลน์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของชุมชนอย่างทั่วถึง

6) ด้านการรายงานทางงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผลงานกิจกรรมข่าวสารต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารส่งเสริมรูปแบบการประชาสัมพันธ์ใหม่เพิ่มมากขึ้น เช่น ช่องทางประชาสัมพันธ์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางที่ทุกคนเข้าถึงไม่อย่างรวดเร็วและสะดวกเหมาะสมกับยุคสมัย

7) ด้านงบประมาณงานวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตามผลการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการติดตามการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานทุกฝ่ายงาน

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านความสามารถทางวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาอบรมให้ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนำสื่อการพัฒนาเป็นนวัตกรรมสื่อการสอนการสอนใหม่ได้

2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามุ่งจัดกิจกรรมสร้างเสริมวินัย และประชาธิปไตยเป็นประจำและต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรสร้างจิตสำนึกให้นักเรียนในการเป็นพลเมืองที่ดี โดยชี้แจงให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา การเป็นคนดีมีคุณธรรม ภายใต้ภาระกิจอาชีพจิตอาสา

3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแนวทาง การแก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการกับคณะครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญขึ้นในการบริหาร เพื่อให้ครู มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างทันทั่วทั้ง

4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาให้ตรงตามความต้องการกับสภาพแวดล้อมของชุมชน ศึกษาความต้องการของชุมชน แล้วนำมาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพที่สังคมและชุมชนต้องการ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานวิชาการ กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ด้านที่มีความต่ำสุด คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเพื่อเพิ่มความสามารถทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญกับการจัดคนเข้าทำงานวิชาการ การวางแผนงานวิชาการ และการจัดองค์การสนับสนุนงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาของการบริหารงานวิชาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเน้นด้านความสามารถทางวิชาการเป็นสำคัญ

3) ควรศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชูศรี ฌนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2550). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560, จาก <http://www.ptu.ac.th/Meeting/PDF/input/pdf20160615144744.pdf>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว. (2553). การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชพล ดชารุ่งโรจน์. (2548). โรงเรียนทันสมัย. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพพิมพ์.
- สนอง ศิริกุลวัฒนา และคณะ. (2548). กฎหมายการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุณพินอักษร.
- Cronbach, L. J. (1970). Essentials of psychological test (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Mott, P.E. (1972). The characteristics of effectiveness organization. New York: Harper and Row.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอ
ประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PHILOSOPHY OF
SUFFICIENCY ECONOMY IN SCHOOLS GROUP OF SCHOOLS IN PRAKHON CHAI DISTRICT
UNDER THE JURISDICTION OF BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วสันต์ สุขสูงเนิน, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง
วิทยาลัยนครราชสีมา

Wasan Suksungnoen, Phatruetai Lunsamrong

สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย (ภาษาอังกฤษ)

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : Suksungnoen24102536@gmail.com

(Received : April 28, 2024; Edit : May 23, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 269 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน
3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรสนับสนุนแหล่งความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ 2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ 4) ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ควรมีการจัดการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ

คำสำคัญ : การบริหาร, สถานศึกษา, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the level of school administration according to the philosophy of Sufficiency Economy in schools. Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Areas 2 and 2) Compare the administration of educational institutions according to the philosophy of Sufficiency Economy in schools. Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to educational level and work experience, and 3) study and find guidelines for school administration according to the philosophy of Sufficiency Economy in schools. Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, the sample groups used in the research were administrators and teachers in the school. Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, 269 people determined the sample size. Using Krejci and Morgan's tables. The research instrument was a questionnaire. The 5-level rating scale had a consistency index of 1.00 and a confidence value of 0.98 for the entire questionnaire and a semi-structured interview. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation. and t-test

The research results found that

1. Level of administration of educational institutions according to the philosophy of Sufficiency Economy in schools Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level.

2. Comparison of school administration according to the philosophy of Sufficiency Economy in schools Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level. Overall different and classified according to work experience Overall different.

3. Guidelines for school administration according to the philosophy of Sufficiency Economy in schools Group of schools in Prakhonchai District Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, consisting of 1) educational institution management Sources of knowledge and information regarding the philosophy of Sufficiency Economy should be supported adequately for personnel and related parties. 2) curriculum and learning activities. There should be a learning plan that integrates the philosophy of Sufficiency Economy. in various learning groups according to learning standards. 3) organizing student development activities There should be activities to encourage and encourage students to develop volunteerism. and participate in activities for society and the public benefit. 4) Personnel development of educational institutions There should be meetings, training, seminars, study visits to various learning resources.

Keywords : Administration, Educational institution, Philosophy of sufficiency economy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัญหาของประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ในสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ทั้งด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ การขัดแย้งทางการเมืองอย่างรุนแรงภายในประเทศมีระยะเวลาต่อเนื่องและยาวนานส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย ภาครัฐได้พยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ และความเป็นอยู่ของคนไทยให้ดีขึ้น เพื่อคนไทยทุกคน สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับแนวทางที่ภาครัฐเลือกใช้ คือ การน้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ และฟื้นฟูเศรษฐกิจ เพื่อพัฒนาคนให้สามารถพึ่งพาตนเองดำรงชีวิตในสังคม โดยอาศัยภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน มากำหนดเป็นนโยบายและมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา (ชาวดา จิตต์อำมาตย์, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัยและมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้ ข้อที่ 1 สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ข้อที่ 2 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ข้อที่ 3 ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้วเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ.2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับประเทศไทยเพราะช่วยลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ ขจัดความยากจน และช่วยให้ชุมชนเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงธรรมาภิบาล กำหนดแนวทางนโยบายระดับชาติ และเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ส่งเสริมการเติบโตที่ยึดธรรมและยั่งยืน เปลี่ยนแปลงค่านิยมของผู้คน และมุ่งเน้นไปที่การพัฒนามนุษย์ ส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง ความสุข และความสามัคคีกับผู้อื่นและธรรมชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สำหรับกลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการที่รับนโยบายมาปฏิบัติให้ปรากฏเป็นรูปธรรม และยังเป็นหน่วยงานที่ดูแลบริการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตระหนักถึงคุณค่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปใช้ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการ ซึ่งจะมีผลต่อการบ่มเพาะนักเรียนให้มีจิตสำนึกของการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับบริบทของสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงดำเนินนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่งเสริมให้โรงเรียนการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันก่อให้เกิดผลลัพท์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนในส่วนของสถานศึกษานั้น ๆ

การดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ถือเป็นหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่จะต้องดำเนินการขับเคลื่อน โดยเฉพาะระดับสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ในการดำเนินงานต้องมีความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับการบริหารสถานศึกษา และระดับปฏิบัติการเรียนการสอน ตลอดจนระดับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนา

ผู้เรียนอีกด้วย โดยกลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีนโยบายในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา แต่จากรายงานการประเมินภายนอกรอบที่ 4 ของบางสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้วนั้น พบปัญหาในการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ผ่านมา พบว่า 1) ด้านการบริหารจัดการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาไม่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเท่าที่ควร 2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขาดการส่งเสริมการนำหลักสูตรบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการใช้จริง 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แต่ขาดการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4) ด้านพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูยังขาดความเข้าใจในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ถึงแม้จะมีการประชุม สัมมนาและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการจัดการจัดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญและเป็นภารกิจของผู้บริหาร คณะครู และนักเรียนที่ต้องทำความเข้าใจอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2563)

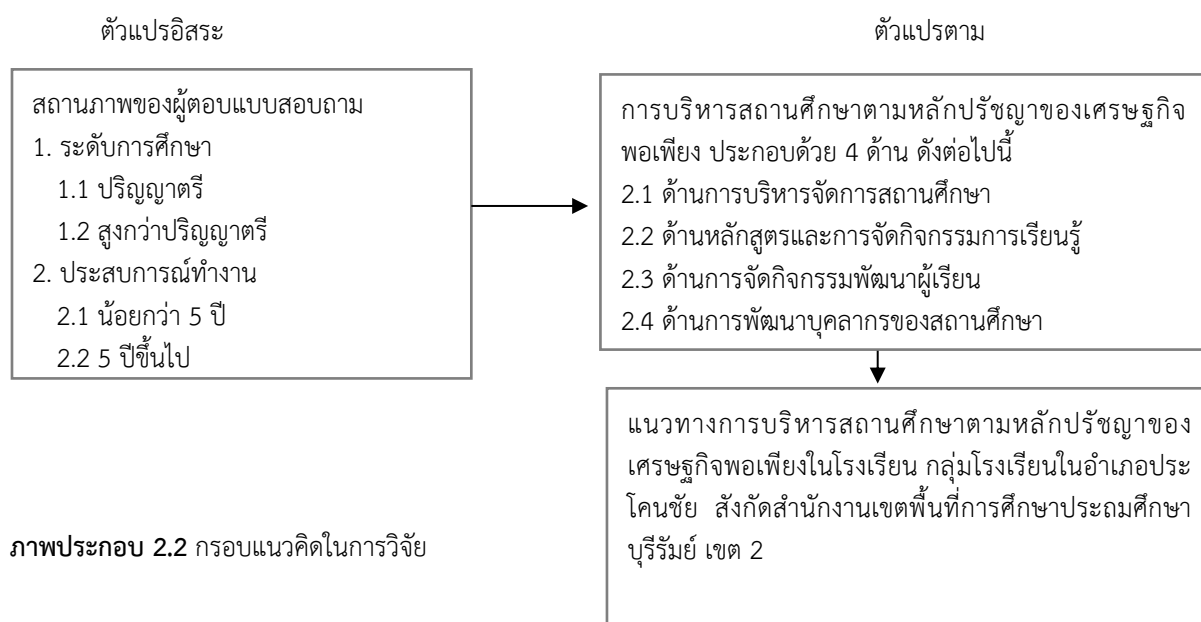
ผู้วิจัยจึงศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการสังเคราะห์งานวิจัยของนพรัตน์ คำสุทธี (2562 : 7) ผสมกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ภาพประกอบที่ 2.2



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกันไป
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกันไป
3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 8 กลุ่มโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 900 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1. ระดับการศึกษา
 - 1.1 ระดับปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสังเคราะห์งานวิจัยของนพรัตน์ คำสุทธี (2562 : 7) ผนวกกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อย

- 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อยที่สุด แล้วใช้การประเมินผลโดยการกำหนดค่าเฉลี่ยโดยอาศัยหลักของเบสท์ (Best, 1983: 179) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อทราบแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพอเพียง เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน โดยการสังเคราะห์งานวิจัยของนพรัตน์ คำสุทธี (2562 : 7) ผสมกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2565) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 - 2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74-84)
 - 3) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดย นำแบบสอบถามของ นพรัตน์ คำสุทธี (2562 : 114) มาสังเคราะห์ร่วมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นมา เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
 - 4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
 - 5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of congruence) ซึ่งค่าที่ได้ คือ 1.00
 - 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 - 7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านหนองไม้งาม 1 และโรงเรียนบ้านหนองไม้งาม 2 อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์
 - 8) คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 46 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.98
 - 9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพอเพียง เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครรราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพอเพียง และนัดหมายการสัมภาษณ์ ในวันที่ 11-12 มกราคม 2567 จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง

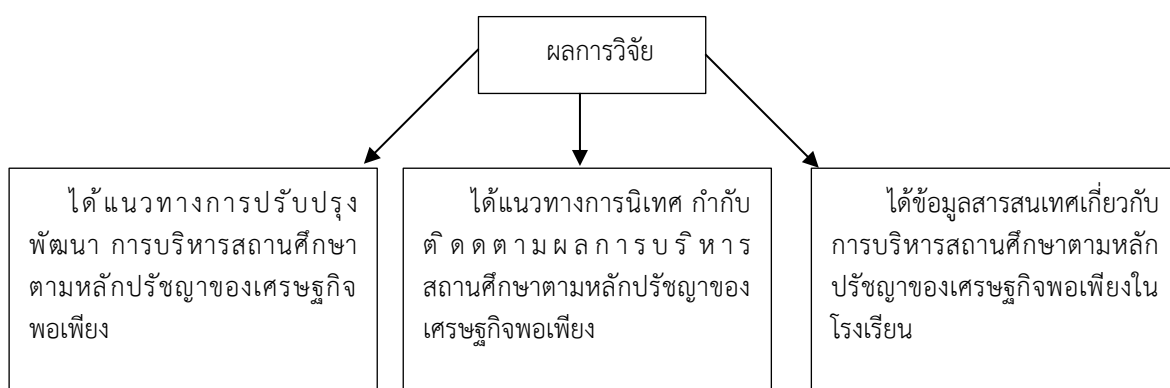
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากแบบสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.92	0.85	มาก	2
ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.62	0.85	มาก	4
ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.87	0.83	มาก	3
ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.04	0.82	มาก	1
รวม	3.86	0.84	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.82) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.85) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.83) และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.85)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการ	3.82	0.69	4.14	0.78	-3.341*	0.001
สถานศึกษา						
ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรม	3.57	0.66	3.72	0.61	-1.831	0.068
การเรียนรู้						
ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.81	0.57	4.00	0.55	-2.611*	0.010
การพัฒนาบุคลากรของ	4.00	0.59	4.11	0.55	-1.411	0.159
สถานศึกษา						
รวม	3.80	0.62	3.99	0.62	-2.298*	0.238

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่าด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

การบริหารสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ประสบการณ์ทำงาน				t	P-Value
	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการ	3.42	0.67	4.01	0.70	-5.070*	0.000
สถานศึกษา						
ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.44	0.78	3.65	0.61	-1.619	0.111
ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.66	0.60	3.91	0.56	-2.643*	0.009
ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.07	0.63	4.02	0.57	0.549	0.583
รวม	3.87	0.07	4.29	0.26	-1.820*	0.175

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่าด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และพบว่าด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิเคราะห์แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

สนับสนุนแหล่งความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นำระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษามาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

มีแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน มีการจัดแสดงเผยแพร่ ประมวล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างศูนย์การเรียนรู้พอเพียง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาสถานศึกษา ชุมชน ด้านเศรษฐกิจ หรือสังคม หรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

มีการจัดการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการหน้าที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติการหน้าที่ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรของสถานศึกษา มีการขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษาต่างๆ และมีการประเมินสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาพอเพียง เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย ตีมูลพันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ในสหวิทยศึกษาวังสีทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสหวิทยศึกษาวังสีทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน การวิจัยได้ผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาขวัญ พรหมดอยกลอย (2561 : 62-63) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัยข้างต้น ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทุกโรงเรียน ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการศึกษาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่มากพอ ส่งผลให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงาน ยังขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ผู้ที่มิประสบการณ์ทำงานมากกว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพล เสถ์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังทองหลักด่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังกวาง หลักด่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัยข้างต้น ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ ควรมีการสนับสนุนแหล่งความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ มีการพัฒนาการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และนำระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษามาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา สีดาเดช (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ว่า ควรมีน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ โครงการให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชนะ บุญโตนด (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมีการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิค วิธีการนิเทศ การติดตาม ระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำนโยบายขับเคลื่อนในสถานศึกษากำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี และควรติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการขับเคลื่อนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ควรมีแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน และมีการจัดแสดง เผยแพร่ ประกวด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ตีมูลพันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ในสหวิทยศึกษาวังสีทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน คือ ควรมีการบูรณาการหลักสูตรท้องถิ่นกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชากร กองการ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน แนวทางประกอบด้วย 1) สถานศึกษาควรมีการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเพิ่มเติมในหลักสูตรสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอน และ 3) สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น

3.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ ควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างศูนย์การเรียนรู้พอเพียงและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พัฒนาสถานศึกษา ชุมชน ด้านเศรษฐกิจ หรือสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เครือเหลา (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) สถานศึกษามีการส่งเสริมการดำเนินงานนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และ 4) สถานศึกษากำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.4 ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา คือ ควรมีการจัดการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรของสถานศึกษา และมีการ

ขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ธีระกุลพิศุทธิ์ (2564) เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สำคัญ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีแผนงานและโครงการเพื่อพัฒนาให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้พัฒนาตน พัฒนางาน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยสอดคล้องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่วนรวม รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดใช้การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและมีคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างการพัฒนา คุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาคุณภาพของแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 ควรศึกษาความร่วมมือของชุมชนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา, กรุงเทพฯ ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. ได้จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2566
- กฤติกา อินใหม่. (2564). การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนตะพานพิทย โดยใช้นวัตกรรมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. ได้จาก <https://seapt.go.th/academic-achievements-5/>. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567
- จารุรัตน์ ปลื้มชัยและปณิธาน วรณวลย์. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ได้จาก <https://jeal.sru.ac.th/ArticleView?ArticleID=225>. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา และ ปรียานุช ธรรมปิยา. (2562). ตามรอยพ่อ ชีวิตพอเพียง...สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ:บริษัทพิมพ์สิริพัฒนา จำกัด.
- จิระศักดิ์ ออบาย. (2564). การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครสวรรค์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เฉลิม ธนาภูมิกุล. (2565). สภาพการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัยวัฒน์ ชีระกุลพิศุทธิ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชารดา จิตต์อำมาตย์. (2560). การประเมินโครงการสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ของโรงเรียนเหล่าฝ้ายผดุงวิทย์ จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นาขวัญ พรหมดอนกลอย. (2561). การศึกษาการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. นิพนธ์ มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร มูลเมือง. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนพานทองสหกรณ์อัมย์ จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นพรัตน์ คำสุทธิ. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชนะ บุญโตด. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พัชรนันท์ เมตตา. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรไพรินทร์ งามสาร. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

ไพบูลย์ ศรีบุรินทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนบ้าน เตื่อวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. ได้จาก <https://www.sesaochaiyaphum.go.th/announces>. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567

มัลลิกา สิดาเดช. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2566). ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2. ได้จาก<https://www.br2.go.th/main/page-2/page-4/blog-1call-5/>. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุเมธ ดันติเวชกุล. (2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีมิติ 4 ด้าน. ได้จาก https://orip.rmutto.ac.th/?page_id=444. สืบค้น เมื่อ 3 มกราคม 2567

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา เลย เขต 3

Management factors affecting the effectiveness of schools under the Office of the
Primary Education Area, Loei Area 3

จิราพร ฤทธิเลิศ, สุเทพ ตระหง่าน

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Jiraporn Ritlert, Suthep Tra-ngarn

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : ritlert.j@gmail.com suthep.t@ptu.ac.th

(Received : June 5, 2024 ; Edit : June 18, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 3 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 768 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการเทียบตารางของเครชีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 874$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the administrative factors of schools under the Loei Primary Educational Service Area Office, District 3, 2) to study the effectiveness of the school, 3) to study the relationship between administrative factors and school effectiveness, and 4.) to study administrative factors that affect the effectiveness of schools under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3. The population used in this study was 768 teachers. The sample size was 302 people, which was obtained from comparison. Krejci and Morgan's tables Then use a simple random method. The instrument used to collect data was a rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire is .96. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. and the Pearson correlation coefficient.

The results of the study found that 1) the administrative factors under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province had an overall average at a high level. 2) the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province had an overall average at a high level. 3) Overall administrative factors were significantly related to the effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province at a statistical level of .05, with a correlation coefficient ($r_{xy} = .874$) that was related in the same direction and had a positive relationship at the highest level.

Keywords: administrative factors, school effectiveness, primary education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา คือ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยเพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การศึกษาที่จะสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุล ระหว่างปัญญา ธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวงมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพโดยให้สังคมทุกภาคส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

ดังนั้น ในการดำเนินการ จัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นจึงจำเป็นต้องปูพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคง จริงจังในทุกๆ ด้าน ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในการจัดการศึกษาและได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 32) จากข้อเสนอแนะในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆ ปฏิรูประบบการบริหารงานโดยเน้นการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและเน้นการพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาครูประจำการ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2552 : 38) ได้กล่าวว่า ปัญหาที่เป็นเหตุผลของการปฏิรูปการศึกษาในด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีปัญหาการขาดเอกภาพในการบริหารจัดการทั้งด้านนโยบายด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรและด้านมาตรฐานการศึกษาปัญหาการขาดประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและโดยที่การบริหารการศึกษาของประเทศในปัจจุบันและอนาคตไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ผู้บริหารการศึกษา ในฐานะผู้นำทางการศึกษาทุกระดับต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนานวัตกรรมวิธีปฏิบัติพฤติกรรมบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันประเทศไทย มีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของประชากรอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตโดยจะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น เพราะระบบเศรษฐกิจโลก เป็นระบบเศรษฐกิจบนฐานความรู้ ราคาสินค้าและบริการต้องลดลง แต่คุณภาพดีขึ้น รวมทั้งมีความร่วมมือเป็นบริษัทข้ามชาติ (multinational corporation) มากขึ้นประชาสังคมมีความเข้มแข็งเป็นยุคของอุปกรณ์และเครื่องมือดิจิทัล ทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องร่วมมือการตัดสินใจ และมีการวางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนา ศักยภาพของประชากรในประเทศ ดังนั้นการบริหารบ้านเมืองในยุคใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการศึกษาด้วย จึงเน้นให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาท จากการดำเนินการเอง มาเป็นฝ่ายส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาขณะเดียวกันรัฐบาลกำลังเร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษา สร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน เน้นคุณภาพประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการทุกประเภท และทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์การศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 1-2)

การบริหารสถานศึกษาปัจจุบันต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 18) ซึ่งเป็นการกำหนดให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเน้นประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารงานผู้บริหารครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจในอานาจอย่างจริงจังโดยมีองค์กรอิสระทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในเรื่องนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคลการกำหนดให้ สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องใช้ปัจจัยการบริหารหลายอย่าง ดังที่ กรูณา ภูมะลิ (2557 : 168) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก ได้แก่ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษา ดังที่ นิวัฒน์ น้อยมณี (2553: 17) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีคุณภาพมีความมุ่งมั่นตั้งใจอยู่กับโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบรู้จักโรงเรียนและชุมชนของตนเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของชุมชนมั่นใจได้ว่าสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องนำปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษามาใช้ดังที่ วีระยุทธ ชาศตะกาญจน์(2555 : 29) กล่าวว่า ในการบริหารและการจัดการทางการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ วิธีการแนวทางการปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในสมัยยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการมีการประสานประสานเพื่อรวมพลังให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลที่ได้จากการเรียนการสอน บรรยากาศของโรงเรียน และการดำเนินการของระบบตามแนวคิดของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ระบุไว้ว่าในการประเมินคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตาม โดยมีระบบการประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554: 13)

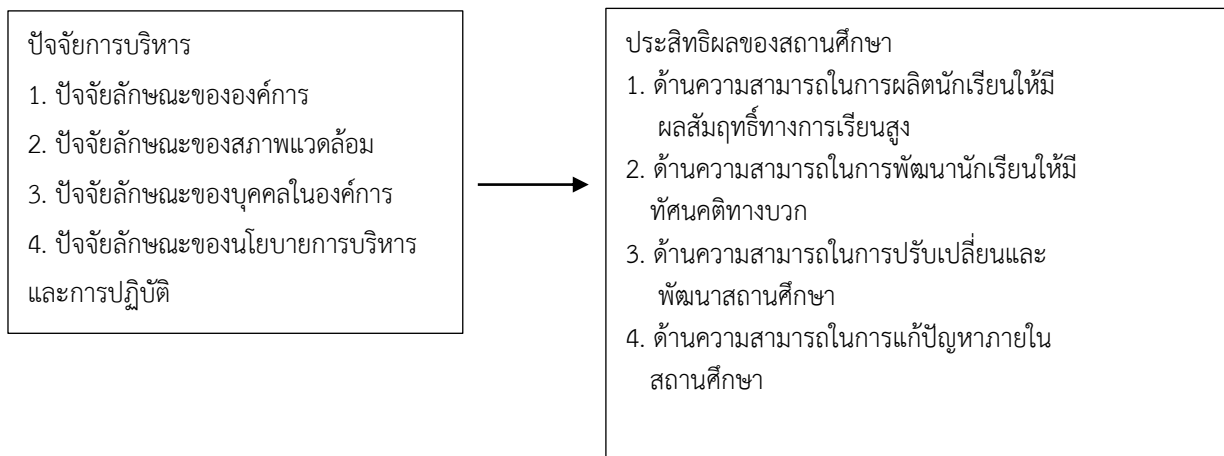
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นหน่วยบริหารการศึกษาภาคบังคับปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แม้ว่าจะประสบปัญหาการบริหารงานจัดการและปัญหาคคุณภาพการจัดการศึกษามาโดยตลอด ซึ่งปัญหาในด้านการบริหารจัดการ พบว่า ยังไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีนโยบายให้มีการกระจายอำนาจโดยต้องอาศัยความสามารถจากผู้ร่วมงาน ซึ่งได้แก่ ครู และบุคลากรในโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในการบริหารงานสถานศึกษาโดยให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับรู้มีส่วนร่วมและรายงานแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นในด้านคุณภาพประสิทธิผลและความเสมอภาคอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระบบการบริหารงานจัดการมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพโดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญที่ต้องใช้กระบวนการบริหารและวางแผนเพื่อส่งเสริมจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนเอง โดยนำปัจจัยการบริหารด้านต่างๆ มาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามความต้องการของหลักสูตรต่อไป

จากปัญหาการจัดการศึกษาและความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ การที่จะพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพดีหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถประเมิน ได้ว่าโรงเรียนดังกล่าว มีประสิทธิภาพสูงต่ำตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ ในขณะที่ มอท์ (Mott, 1972, p. 373;citing Hoy & Miskel, 2001, p. 305) ได้แสดงความเห็นว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติในทางบวกความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. ปัจจัยการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 768 คน
2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ศรีลป จารุ, 2551) ได้ประมาณการกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ค่าความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคาดเคลื่อนที่ .05 ประชากรที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 302 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ
 - 1.2 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ปัจจัยลักษณะขององค์การ
 - 1.2.2 ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม

1.2.3 ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร

1.2.4 ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย

2.1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเองประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยลักษณะขององค์กร 2) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยลักษณะของบุคคล ในองค์กร 4) ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545:96) มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545:96) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

4. แนวแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) โดยใช้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูใช้ทดสอบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน

7. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบทดสอบโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha coefficient) ของปัจจัยการบริหารเท่ากับ .96 และประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95 ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-294)

8. ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือ จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในการอนุญาตให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลถามด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับคืนมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปใช้ ในการวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้ความแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนที่ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์ โดยอาศัยแนวทาง หรือแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545 : 23) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลของการบริหารงาน ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545 : 23)

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดย

ภาพรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545:110)

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ เป็น 0 ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ สหพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ คล้อยตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกัน หรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ความสามารถได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.80-1.00 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.60-0.79 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับมาก

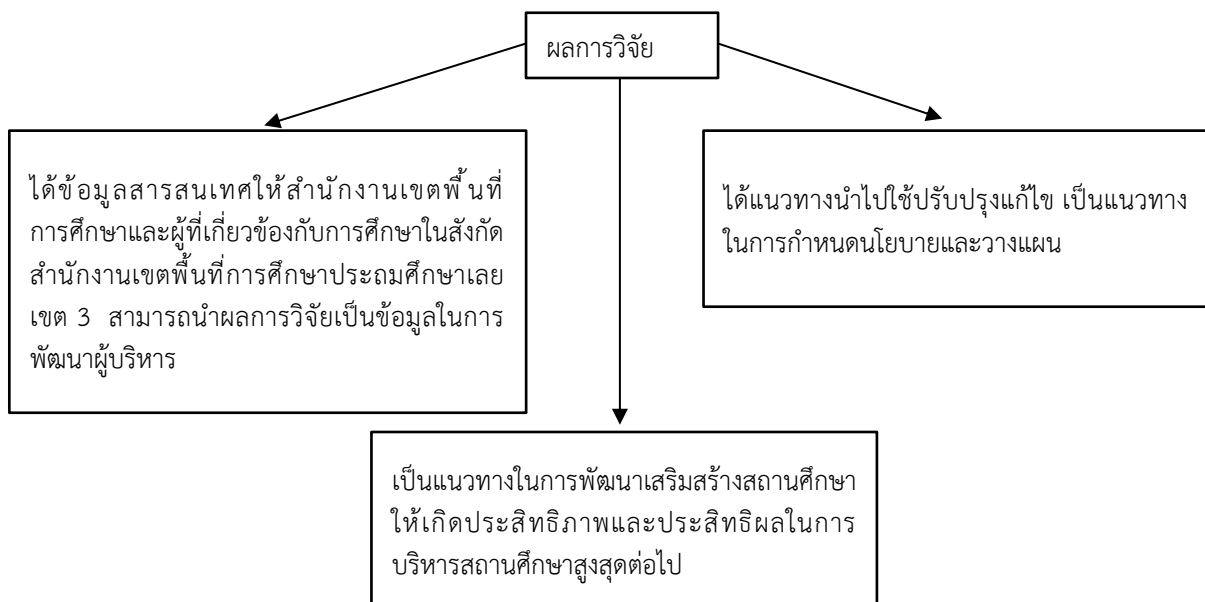
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.40-0.59 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.20-0.39 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.01-0.19 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

5. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีนัยสำคัญ แล้วจึงนำมาแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยการบริหาร	n = 302			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ปัจจัยลักษณะขององค์การ	4.11	0.42	มาก	1
2. ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม	4.01	0.55	มาก	2
3. ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ	3.80	0.70	มาก	4
4. ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	3.94	0.66	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.96	0.51	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ($\bar{X}=4.11$) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.01$) ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ ($\bar{X}=3.94$) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 302			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.99	0.62	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.08	0.52	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.20	0.53	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.11	0.44	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.09	0.43	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.09$.) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.20$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.11$) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=4.08$) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 วิเคราะห์โดยค่า สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X	Y
X1	1.000					
X2	.764*	1.000				
X3	.570*	.776*	1.000			
X4	.534*	.654*	.722*	1.000		
X	.786*	.910*	.908*	.857*	1.000	
Y	.661*	.802*	.808*	.745*	.874*	1.000

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .874$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy} = .808$) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy} = .802$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy} = .745$) ปัจจัยลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy} = .661$)

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

modal	ss	df	MS	F	sig
resgression	42.097	4	10.524	243.987	.000
residual	12.811	297	.043		
total	54.908	301			

*p<.05

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป

ตาราง 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	b	S.E.b	B	t	p
a	1.261	.119		10.595	.000
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X3)	.205	.030	.336	6.710*	.000
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม (X2)	.226	.044	.290	5.087*	.000
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X4)	.172	.028	.253	6.072*	.000
ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X1)	.113	.044	.112	2.559*	.011

R = .876, R² = .767, S.E.est = .20769, F = 6.550, p = .011

*p<.05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยการบริหาร คือ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X3) ปัจจัย ลักษณะของสภาพแวดล้อม

(X2) ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X4) ปัจจัย ลักษณะขององค์การ (X1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างน้อยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) เท่ากับ .876 มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R²) ในภาพรวมเท่ากับ .767 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.est) เท่ากับ .20769 สามารถร่วมการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้ร้อยละ 76.70 ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .205, .226, .172, .113 ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ .336, .290, .253, .112 ตามลำดับและมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.261 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ $y' = 1.261 + .205X_3 + .226X_2 + .172X_4 + .113X_1$ สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z'y = .336X_3 + .290 X_2 + .253X_4 + .112X_1$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติไว้เป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรับผิดชอบต่องานที่อย่างชัดเจนและได้คัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จะต้องมีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายหน้าที่ ให้รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีจิตวิทยาในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ปฏิบัติเพื่อความรักในหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รักสถานศึกษาเพื่อให้บริหารงาน สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภูมะลิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ บุริสา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ องค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโยธธา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสุขภาพ องค์การของโรงเรียนโดยรวมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) เท่ากับ .874 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในบริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะองค์การลักษณะสภาพแวดล้อมลักษณะบุคคลและนโยบายการบริหารและปฏิบัติเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร (2553 : 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผล ของงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556 : 225) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาปัจจัยแต่ละด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์การปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อมปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การปัจจัย ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.40 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อ พฤติกรรมการบริหารพฤติกรรมการบริหารส่งผลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศ ของโรงเรียนและสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน นักเรียน ครูและในทุกๆ ด้าน ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยการบริหารพบว่า ด้านปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับสุดท้าย ในด้านนโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร จึงควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย และมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ให้มีความเข้าใจ ร่วมกันอย่างชัดเจน

1.2 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับสุดท้าย ในด้านผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน และนักเรียนสนใจ การอ่านโดยเข้าร่วมกิจกรรมรักการอ่านทุกอย่างของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครู มีการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมด้านการเรียนการสอนแก่นักเรียนที่หลากหลายรูปแบบ

1.3 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อมปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติปัจจัยลักษณะ ขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็น จะต้องอาศัยปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านนี้ เพื่อให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของการบริหารงาน สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถค้นหาปัจจัย ที่เกี่ยวข้องในการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาเรื่องการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.4 รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 และแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566. แหล่งที่มา <https://graduate.mahidol.ac.th/download/staff/Rule/Group01/Moe20-Th.pdf>.
- กรุณา ภู่มะสี.(2557). ปัจจัยอาจบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 158-172.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช2544. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมปราชญ์.
- นิวัฒน์ น้อยมณี. (2553). คุณภาพครูกับคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- ธนาธิร ศิลปจารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ ครั้งที่7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บวรลักษณ์ ศักดิ์วีไลพร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาวดี อนันต์นวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สราวุฒิ ปุริสา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554). กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2551). เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management: SBM), สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566,จาก http://www.krumpai.net/sbm_somsak.htm
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing(5th ed.). New York : Harper Collins. Publishers.(pp.202-204).
- Mott, P.E. (1972). The Characteristic of Effective Organization. New York : Harper and Row.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

Innovative leadership of Educational Administrators Affecting
School Academic Administration in Prachinburi Educational
Service Area Office 2

ปกีรญา กองคำ, ธาดา สิทธิธาดา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Pakeeya Kongkum, Thada Siththada
Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : s65561802008@ssru.ac.th, thada.si@ssru.ac.th

(Received : May 10, 2024; Edit : May 26, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .805 ถึง .894 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้แก่ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X4) ด้านการทำงานเป็นทีม (X2) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X5) ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเท่ากับ .914 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 83.50 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .193 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.687 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .540, .273, .186 และ .140 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .629, .278, .218 และ .173 ตามลำดับ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Y} = 0.687 + 0.540X_4 + 0.273X_2 + 0.186X_1 + 0.140X_5$$

$$\hat{Z} = 0.629Z_4 + 0.278Z_2 + 0.218Z_1 + 0.173Z_5$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การบริหารงานวิชาการ, ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the innovative leadership level of educational institution administrators in Prachinburi Educational Service Area Office 2 2) to study the academic administration level of educational institutions in Prachinburi Educational Service Area Office 2 3) to study relationships Between the innovative leadership of school administrators and the academic administration of educational institutions in Prachinburi Educational Service Area Office 2 and 4) to study innovative leadership of educational institution administrators that affect the academic administration of the educational institution in Prachinburi Educational Service Area Office 2. The sample of this study were 92 schools in Prachinburi Educational Service Area Office 2. The respondents were school administrators, head of academic administration and teacher subdivision total 368 persons. The research instruments were questionnaires. The statistic used for analyzing were the percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation and stepwise multiple regression analysis. The research found that 1) the level of innovative leadership of educational institution administrators in Prachinburi Educational Service Area Office 2 were highest in overall. 2) Academic administration level of educational institutions in Prachinburi Educational Service Area Office 2 overall it is at the highest level. 3) Innovative leadership of school administrators affecting school academic administration in Prachinburi Educational Service Area Office 2 had a correlation in the same direction and there is a positive correlation statistically significant at the 0.01 level with a correlation between .805 and .894 . And 4) Innovative leadership of school administrators affecting school academic administration in Prachinburi Educational Service Area Office 2 were transformational vision (X4), teamwork (X2), innovative organizational building (X1) and risk management (X5) respectively. The multiple correlation coefficient of standard variable and predictive variable was .914, the prediction power level of 83.50 %, and the predictive error was .193, had significant at .05 levels. The constant value of the regression equation in the form of raw scores is 0.687. The regression coefficients of the predictions in the form of raw scores are .540, .273, .186, and .140, respectively. The regression coefficients of the predictions in the form of standard scores are .540, .273, .186, and .140, respectively. equal to .629, .278, .218 and .173 respectively. The regression equations in raw scores and standard score were

$$\hat{Y} = 0.687 + 0.540X_4 + 0.273X_2 + 0.186X_1 + 0.140X_5$$

$$\hat{Z} = 0.629Z_4 + 0.278Z_2 + 0.218Z_1 + 0.173Z_5$$

Keywords : Innovative leadership, academic administration, secondary educational

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยติดกับดักประเทศรายได้ปานกลางมาเป็นเวลานาน การที่จะก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อขับเคลื่อนประเทศบนฐานนวัตกรรม ซึ่งมีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ ทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กำหนดบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคม และทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและความแพร่หลายของการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่มากขึ้นช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและสนับสนุนศักยภาพรายบุคคลที่จะมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 : 12) ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับยังคงมีปัญหา กำลังแรงงานของประเทศมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตรงกับความต้องการของตลาดงานและขับเคลื่อนประเทศด้วยการวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจตามทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 101)

ในยุคที่ต้องขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี ต้องบริหารสถานศึกษาเพื่อหล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านต่าง ๆ ที่จะเป็กรากฐานในการสร้างนวัตกรรมได้ในอนาคตนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ต้องเป็นผู้นำในการสร้างและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ สร้างบรรยากาศ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในการพัฒนานวัตกรรมของตนเองและมุ่งสู่การเป็นนวัตกรรม (สำนักงานพัฒนาการศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์, 2562 : 18) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายด้านการศึกษามาสู่การปฏิบัติ รวมถึงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานตามหลักสูตร การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ชุมชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาสามารถวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : 13)

กระแสโรงเรียนนวัตกรรมกลายเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมผ่านการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายภาคเรียนละ 1 นวัตกรรม จัดสรรเวลาสถานที่ให้ครูได้พูดคุยกันเพื่อให้ทราบว่าการสนับสุนด้านใดในการสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ดังนั้น นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานักเรียน สถานศึกษาตลอดจนการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมุ่งสู่การเป็นนวัตกรรมผ่านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 113 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 92 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และ 3) ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 368 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อการสอน และ 5) การนิเทศการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท ดังนี้

5	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท ดังนี้

5	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามกรอบแนวคิดเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผลปรากฏว่ารายข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 - 1.00 แปลผลได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำข้อคำถามมาใช้ได้

6. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา เป็นสถานศึกษาจำนวน 6 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน สถานศึกษาละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค = 0.995

8. ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 368 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน แล้วนัดวันเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่และร้อยละ พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2535 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2535 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (rxy) (Hinkle, et al., 1998) และมีการแปลผลในกรณีที่มีค่า rxy เป็นบวก ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.91 ขึ้นไป	คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.71 - 0.90	คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.51 - 0.70	คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.31 - 0.50	คือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.01 - 0.30	คือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า เท่ากับ 0.00	คือ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ และค่าร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 368)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	101	27.40
หญิง	267	72.60
รวม	368	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	139	37.80
30 – 40 ปี	123	33.40
41 – 50 ปี	58	15.80
51 – 60 ปี	48	13.00
รวม	368	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	294	79.90
ปริญญาโท	72	19.60
ปริญญาเอก	2	0.50
รวม	368	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
ต่ำกว่า 6 ปี	215	58.40
6 – 10 ปี	71	19.30
11 – 15 ปี	48	13.00
16 – 20 ปี	12	3.30
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	6.00
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 368 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 และเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 ตามลำดับ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคือ 30-40 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 อายุ 41-50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และ ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมทุกด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 368		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.50	0.55	มากที่สุด	4
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.62	0.48	มากที่สุด	1
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.54	0.58	มากที่สุด	2
4. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.53	0.55	มากที่สุด	3
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.50	0.58	มากที่สุด	5
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.47	0.58	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.53	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.58) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.55) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.55) ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.58) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวม

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	n = 368		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.58	0.49	มากที่สุด	4
2. การจัดการเรียนรู้	4.65	0.47	มากที่สุด	1
3. การวัดและประเมินผลการเรียน	4.62	0.48	มากที่สุด	2
4. การพัฒนาสื่อการสอน	4.58	0.53	มากที่สุด	3
5. การนิเทศการศึกษา	4.57	0.53	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	4.60	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาประเด็นการดำเนินงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือการวัดและประเมินผลการเรียนอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.48) การพัฒนาสื่อการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.53) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.49) และการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Ytot	ร ะ ะ ดั บ ความสัมพันธ์
X1	1.000	-	-	-	-	-	.856**	สูง
X2	.797**	1.000	-	-	-	-	.810**	สูง
X3	.887**	.834**	1.000	-	-	-	.847**	สูง
X4	.912**	.791**	.914**	1.000	-	-	.894**	สูง
X5	.908**	.802**	.854**	.886**	1.000	-	.805**	สูง
X6	.887**	.761**	.853**	.899**	.868**	1.000	.817**	สูง
X	-	-	-	-	-	-	.891**	สูง

** p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X3) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X4) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X5) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X6) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 (Ytot) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่าง .805 ถึง .894 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านการบริหารความเสี่ยง (X5) ด้านการทำงานเป็นทีม (X2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X3) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X4) มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูง หากพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 สูงสุดคือ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .894 รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .856 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .847 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .817 ด้านการทำงานเป็นทีม (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .810 และด้านการบริหารความเสี่ยง (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .805 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	b	SEb	β	t	Sig.t
Constant	.687	.099		6.956*	.001
ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X4)	.540	.048	.629	11.216*	.001
ด้านการทำงานเป็นทีม (X2)	.273	.037	.278	7.356*	.001
ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1)	.186	.053	.218	3.536*	.001
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X5)	.140	.045	.173	3.111*	.002
R = .914 R ² = .835 Adj R ² = .833 SEE = .193 F = 458.299 a = .687					

* p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X4) ด้านการทำงานเป็นทีม (X2) ด้านวิสัยทัศน์การ

เปลี่ยนแปลง (X1) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 83.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .540, .273, .186 และ .140 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน (β) เท่ากับ .629, .278, .218 และ .173 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา) และตัวแปรพยากรณ์ (X4 X2 X1 X5) มีค่าเท่ากับ .914 และอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.50 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .193

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในรูปแบบคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a + B_4X_4 + B_2X_2 + B_1X_1 + B_5X_5 \quad (\text{สมการที่ 1})$$

$$= 0.687 + 0.540X_4 + 0.273X_2 + 0.186X_1 + 0.140X_5$$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในรูปแบบมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_4Z_4 + \beta_2Z_2 + \beta_1Z_1 + \beta_5Z_5 \quad (\text{สมการที่ 2})$$

$$= 0.629Z_4 + 0.278Z_2 + 0.218Z_1 + 0.173Z_5$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาจนนำไปสู่โรงเรียนนวัตกรรมที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจำรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจำรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา มีคุณภาพการเรียนการสอนเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา พรหมสุวรรณ (2560) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .805 - .894 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัตร พัฒนิบุลย์ (2566) ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 83.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565) ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่

ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าว ไปพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและระบบการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับใช้ในการบริหารงานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารงานทั่วไป เพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- ปวีณา กันณิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5. (ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลวัตร พัฒนินบูลย์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (ปริญญามหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ไพฑูรย์ ศิริบุญ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. (ปริญญามหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการใน ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). แนวการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกร ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

The framework for managing early childhood level curriculum in educational
institutions to develop holistic learning experiences for students

จุฑามาศ สุมณเมธี, คณิต สุขรัตน์

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Juthamas Sumonmattee, Kanit Sukkarat

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : Jumthamas@gmail.com kanit.s@ptu.ac.th

(Received : June 10, 2024 ; Edit : June 18, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม วิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบและแนวการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 3) การประเมินรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการ บริหารหลักสูตร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารหลักสูตร องค์ประกอบที่ 3 การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีเพื่อพัฒนานักเรียน
อย่างเป็นองค์รวม และ องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม และผลการประเมินความ เหมาะสม
และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: บริหารหลักสูตร, ระดับปฐมวัย, ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา, พัฒนานักเรียน

Abstract

The purpose of this research is to develop a management model for the early childhood curriculum organized by Learning experiences in educational institutions to develop students holistically the research method consists of 3 steps as follows: 1) Studying the components and management guidelines of the early childhood curriculum that provides experiences. Learning in educational institutions to develop students holistically from the analysis of relevant research documents, interviews with 7 experts and interviews with administrators of 3 schools with good practices by selecting purposively. and analyze data by content analysis. 2) Creation and examination of an early childhood curriculum administration model that organizes learning experiences in educational institutions to develop students holistically. The format was examined by 7 experts and the data was analyzed by content analysis. 3) Evaluation of the early childhood curriculum administration model. that organizes learning experiences in educational institutions to develop students holistically the sample group consisted of 100 school administrators and teachers using multi-stage random sampling. Data were analyzed using statistics, percentages, means, and standard deviations.

The research results found that

The early childhood curriculum management model that organizes learning experiences in educational institutions to develop students holistically consists of 4 components: Component 1: curriculum management factors; Component 2: curriculum management processes; Component 3: organizing learning experiences by integrating the concept of multiple intelligences to develop students holistically; and Component 4: effectiveness of holistic student development. The results of the evaluation of suitability and feasibility are at a high level and the benefits are at the highest level.

Keywords: Curriculum administration, Early childhood level, Learning experiences in educational institutions, Student development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นรากฐานของชีวิตมนุษย์ การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงควรเริ่มต้นตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ซึ่งนักการศึกษาและนักจิตวิทยามีความคิดเห็นตรงกันว่า การพัฒนาเด็กในวัยนี้เป็นช่วงเวลาสำคัญสำหรับการพัฒนาทางสมองของบุคคลโดยเฉพาะระบบประสาทและเซลล์สมองจะเจริญเติบโตประมาณ ร้อยละ 70-80 ของผู้ใหญ่ ดังนั้นการจัดการศึกษาในช่วงวัยนี้จึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กได้เจริญเติบโตเต็มตามศักยภาพ โดยให้การอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษาที่เป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังจะเห็นได้ชัดจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษา จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัย ซึ่งในยุคปัจจุบันเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศต่างๆ เกิดความเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิทยาศาสตร์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้แต่ละประเทศ ไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับวิกฤตการณ์ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะเกิดขึ้น และปัจจัยสำคัญในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงคือ “คุณภาพของคน” เพราะคนเป็นกำลังสำคัญใน การขับเคลื่อนให้สังคมรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับหลักการของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กล่าวว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย การพัฒนานคนให้มี ความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติ ที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม คุณธรรม โดยพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้าง คนให้ใช้ประโยชน์ และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนาย กรัฐมนตรี, 2560, น. 4)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และจัดให้สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร โดยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุม เด็กทุกคน ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม

และวัฒนธรรมไทย ตลอดจนยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม ผ่านการเล่นและกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย รวมทั้งจัดประสบการณ์ให้เด็กสามารถดำรงชีวิตประจำวันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และรักความเป็นไทย ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว และชุมชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น.4) โดยเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิรูปคือ การศึกษา ควรมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถ ตอบสนองความต้องการทาง เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพัฒนาคุณภาพของคนจึงเป็นรากฐานของการพัฒนา ชีวิตและพัฒนา ประชากรให้มีความสามารถในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ได้อย่างเป็นสุขในกระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความได้เปรียบของประเทศเพื่อวางรากฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพในการแข่งขัน และยืนหยัดบนเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการของ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2562, น. 30)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 2-4) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยตามปรัชญา วิสัยทัศน์ของหลักสูตรบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ ในแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นองค์รวมสมดุลครบทุกด้าน ซึ่งตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ผลรวมสุดท้าย คือ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่เป็นองค์รวม สมดุลครบ ทุกด้านของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้าน องค์รวมทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับ กาญจนา คุณรังสีสมบูรณ์ (2560) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลของสถานศึกษาแต่ละแห่ง แบ่งออกเป็น 2 ช่วงอายุ คือ เด็กที่อายุต่ำกว่า 3 ปี เมื่อเข้าสู่ระบบของสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้เน้นที่การอบรม เลี้ยงดูเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล ช่วงอายุ 3-5 ปี กระบวนการเรียนรู้เน้นที่การอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัยและตามความสามารถแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการพัฒนาศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2562 มาตราที่ 8 กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ของ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องเป็นไปเพื่อเตรียมความพร้อมของเด็ก และต้องไม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสอบแข่งขันระหว่างเด็กปฐมวัย (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี , 2562, น. 30) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวดที่ 4 มาตราที่ 22 บัญญัติว่าการจัดการศึกษาต้อง ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น. 9)

ปัจจุบันการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีความแตกต่างกันคือ เริ่มต้นที่อายุต่างกัน โดยพื้นฐานนั้นเมื่อดูตามอายุของเด็ก หากเด็กอายุ 3 ขวบ เมื่อนำเข้าสู่ระบบ ของสถานศึกษา การเรียนการสอนควรเป็นเรื่องของการอบรมเลี้ยงดูเตรียมความพร้อม การฝึก ระเบียบวินัย การฝึกเข้าสังคมต่าง ๆ เพื่อฝึกการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ดังนั้นการฝึกพื้นฐานเหล่านี้ ตั้งแต่เด็กก็จะติด ตัวไปจนโต และหากเป็นการเรียนการสอนลักษณะเช่นนี้ ถือว่ามีความเหมาะสมตาม พระราชบัญญัติการพัฒนาศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2562 มาตราที่ 8 กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ของสถานพัฒนา เด็กปฐมวัย ต้องเป็นไปเพื่อเตรียม ความพร้อมของเด็ก และต้องไม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสอบ แข่งขัน ระหว่างเด็กปฐมวัย (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562 , น. 30)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัย ที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ ในการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบการบริหารหลักสูตร ระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัย ที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม การศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถาน ศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม จากเอกสารงานวิจัย

1.แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตารางวิเคราะห์เนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทาง การบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวมตามองค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรที่ได้จากการ วิเคราะห์ เอกสาร ในขั้นที่ 1.1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 7 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษา และได้รับรางวัลการจัดประสบการณ์พัฒนาเด็กปฐมวัยในด้านต่างๆ หรือเป็น โรงเรียนอนุบาลต้นแบบ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีความรู้ มีประสบการณ์ในการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยและมีผลงานได้รับรางวัลด้าน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบ การบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยแบ่งแบบ สัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางดำเนินงานตามองค์ประกอบ การบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหาร หลักสูตร 2) กระบวนการของ หลักสูตร3) กระบวนการใช้หลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาเพื่อพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวม และ 4) ประสิทธิผลการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

ตอนที่ 3 ข้อเสนออื่น ๆ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ การบริหาร หลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวม เพื่อกำหนดประเด็นสัมภาษณ์

2.2.2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบ การบริหาร หลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวม

2.2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้น นำ เสนอให้กับที่ปรึกษา เพื่อขอ คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตาม วัตถุประสงค์

2.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความ เหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง

2.2.5 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (วรณี แกมเกตุ, 2555, น. 220-221)

2.2.6 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะ ของ ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.7 ผู้วิจัยได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการเข้า สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ ณ สถานที่ ตามวัน เวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการถอดเทป และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวม จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)เป็นการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับ ปฐมวัย สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น ที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยเลือก แบบเจาะจง (Purposive Selection) มีเกณฑ์ใน การคัดเลือก ดังนี้

1.1 สถานศึกษาด้านแบบการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ซึ่งได้สถานศึกษา ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนการกุศลวัดหนองแขง

1.1.2 โรงเรียนบ้านพร้อมบุญ

1.1.3 โรงเรียนวัดศรีจันทร์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์แนวทาง การบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวมในสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบ การบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหาร หลักสูตร 2) กระบวนการของหลักสูตร 3) กระบวนการใช้หลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีปัญหาเพื่อพัฒนา นักเรียน อย่างเป็นองค์รวม และ 4) ประสิทธิภาพการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

ตอนที่ 3 ข้อเสนออื่น ๆ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหาร หลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม เพื่อกำหนดประเด็นสัมภาษณ์

2.2.2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบ การบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัย ที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวมในสถาน ศึกษา

2.2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้นนำเสนอ กับที่ปรึกษา เพื่อขอ คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตาม วัตถุประสงค์

2.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความ เหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

2.2.5 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (วรณี แกมเกตุ, 2555, น. 220-221)

2.2.6 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะ ของ ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดูตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.7 ผู้วิจัยได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการเข้าผู้สัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ ณ สถานที่ ตามวันเวลาที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการถอดเทปแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวมการสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถาน ศึกษา เพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม เป็นการยกร่างและตรวจสอบความเหมาะสม ของร่างรูปแบบ การบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวมโดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทาง การบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวมมายกร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตร ระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

2. นำร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถาน ศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวมที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้ว

นำไปปรับปรุงแก้ไข

3. นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำร่างรูปแบบ การบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ในการตรวจสอบร่างรูปแบบ การบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ใน สถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวมที่จัดทำไว้ในขั้นที่ 2.1 มาตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ วิธีการ ประเมินตรวจสอบแบบฉันทามติ (consensus) โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ใน สถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยการใช้ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบ โดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 7 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารการสถานศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์และเป็นผู้บริหารระดับนโยบาย การศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีความรู้ มีประสบการณ์ในการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยและมีผลงานได้รับรางวัลด้าน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับ เด็กปฐมวัย จาก หน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความ เหมาะสม ของรูปแบบการบริหารหลักสูตร ระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อพัฒนา นักเรียนอย่างเป็น องค์รวมในสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ใน สถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบ รายการและบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 นำองค์ประกอบของร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ใน สถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม มาจัดทำเป็นรายการ ประเมินแต่ละรายการ

2.2.2 สร้างแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตร ระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การ เรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความ สมบูรณ์ของการใช้ภาษา

2.2.3 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขให้ สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการ สัมภาษณ์

2.2.4 นำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การ เรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวมเก็บข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีในการทำ หนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความ อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือและส่งแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ พร้อมแนบโครงร่าง วิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวมใน สถานศึกษา

3. ดำเนินการเก็บข้อมูล และรับฟังข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับ ปฐมวัย ที่จัดประสบการณ์การ เรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม มาจัดทำ ข้อมูลและสรุปวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำ

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข ร่างรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวม นำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวมโดยการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารหลักสูตร ระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวมไปใช้ ดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มประชากร ได้แก่ ได้แก่ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับปฐมวัย และครูผู้สอนปฐมวัย จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi Stage Sampling) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบ ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ใน สถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวม โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับปฐมวัยและครูปฐมวัยที่มีต่อ องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวม มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การ เรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์ รวมไปใช้ในการพัฒนามีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การ เรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวมที่ปรับปรุงจากการตรวจ สอบความเหมาะสมของรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำเป็นข้อคำถามแล้วเสนอต่ออาจารย์

2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบ การบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียน อย่าง เป็นองค์รวม

2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบ การบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียนอย่าง เป็นองค์รวมเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 ผู้วิจัยได้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบฉบับสมบูรณ์ เพื่อ นำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยปทุมธานีจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยการใช้บริการทางไปรษณีย์ และบางส่วนเก็บ รวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง จากแบบสอบถาม ที่ส่งไป จำนวน 100 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี

3.2 ส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานีพร้อมแบบประเมินไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทาง ไปรษณีย์ และได้รับกลับคืน จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่าง เป็นองค์รวมไปใช้ ด้วยค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปล ความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4.51 - 5.00 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.00 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

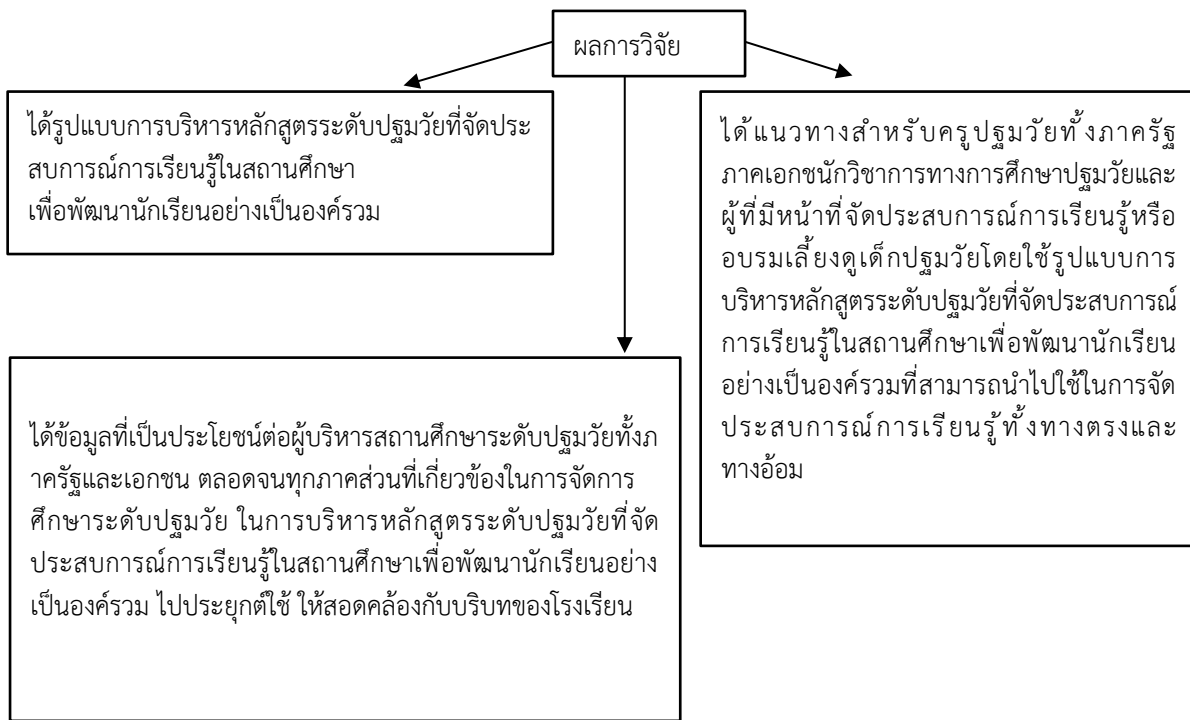
2.51 - 3.00 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.00 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็น องค์กรวม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวม

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวม พบว่า องค์ประกอบการบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็น องค์กรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ กระบวนการใช้หลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตาม แนวคิดพหุปัญญา รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวม องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กระบวนการ ของหลักสูตร

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัย การบริหารหลักสูตร 2) กระบวนการบริหาร หลักสูตร 3) กระบวนการใช้หลักสูตรการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวม และ 4) ประสิทธิภาพการพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์กรวม 2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัย ที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวมในสถานศึกษารูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์กรวมที่ผ่านการตรวจสอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถาน ศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบ ปัจจัยการบริหารหลักสูตร 2) องค์ประกอบกระบวนการของหลักสูตร 3) องค์ประกอบ กระบวนการใช้ หลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม และ 4) องค์ประกอบประสิทธิผลการพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวม แสดงให้เห็นว่าการบริหาร หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม มีการดำเนินการและให้ความสำคัญ ต่อการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนดังที่ รังสันต์ โยศรีคุณ (2556, น. 5-6) กล่าวว่า การบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาเป็นการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียม ความพร้อมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการวางแผนการดำเนินการ จัดทำหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลดำเนินการ และการปรับปรุงเพื่อพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรที่จัดทำขึ้นจะ เป็นเสมือนกรอบแนวทาง ในการพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของความต้องการของชุมชนและ สังคม ดังที่ สุภักดิ์ โอหาพิริยกุล (2556) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการ สำหรับโรงเรียน อนุบาล มีองค์ประกอบการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนอนุบาลด้วยกัน ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับศักยภาพของสถานศึกษามากที่สุด

2. ผลการประเมินของรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวม โดยภาพรวม พบว่า มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะกระบวนการ ใช้หลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาเป็นกระบวนการเรียนการสอน ในลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้และความสามารถทางการเรียนรู้ ที่มีอยู่ ในตัวผู้เรียนตามแนวคิดพหุปัญญา 8 ด้าน โดยมีแนวทาง ดังนี้ 1) วางแผนการสอนตามแนวคิด พหุปัญญา 2) กำหนดจุดมุ่งหมายประสบการณ์ 3) จัดประสบการณ์ กิจกรรมตามแนวคิดพหุปัญญา และ 4) การประเมินพัฒนาการของนักเรียน จะเห็นได้ว่า กระบวนการใช้หลักสูตร การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา เป็นกระบวนการใช้หลักสูตรเพื่อให้ เกิดประสิทธิผลการพัฒนา นักเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยมีกลไกที่สนับสนุน หลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมคณะครู และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรวิไล สุรินทร์ขิมพู และจิตติมา วรรณศรี (2566) ได้ ทำการศึกษารูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารหลักสูตร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารหลักสูตร องค์ประกอบที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดพหุปัญญาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม และองค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิผลการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม และผลการตรวจสอบความเหมาะสมผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปในการนำรูปแบบไปใช้ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการใช้หลักสูตรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัย ไปใช้ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบทางการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ควรดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ด้านปัจจัยการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน งบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งที่เอื้ออำนวยช่วยให้การจัดประสบการณ์ กิจกรรม บรรลุเป้าหมาย

1.1.2 ด้านกระบวนการบริหารหลักสูตร ควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษา อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญให้กับผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาครั้งต่อไป

1.1.3 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีเพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อีกทั้งต้องมีการติดตามการดำเนินงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูเป็นระยะ เพื่อให้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้บรรลุถึงเป้าหมายของหลักสูตรด้านประสิทธิภาพการพัฒนานักเรียน อย่างเป็นองค์รวม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของนักเรียน และประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของครู เมื่อเกิดผลจากการพัฒนา ควรได้รับการยกย่อง ชมเชย และเผยแพร่ผลที่เกิดจากการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้โดยเชิงประจักษ์เพื่อเสริมแรงและ จะเกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับปฐมวัยที่บริหารงาน ด้านวิชาการเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างเป็นองค์รวมมีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ควรเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตร มีทักษะด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนระดับปฐมวัยที่บริหารงานด้านวิชาการ เพื่อพัฒนา เด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งจะช่วยให้ โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยประสบผล สำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ และทักษะด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยที่เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาปฐมวัย

2.2 ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนา เด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม ให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะด้านการจัดการศึกษา ปฐมวัยที่เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรวิไล สุรินทร์ชมพู และจิตติมา วรณศรี. (2566). รูปแบบการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2566.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รังสันต์ โยศรีคุณ. (2556). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุภัค โอฬาริยกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนอนุบาล. วิทยานิพนธ์ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). ราชกิจจานุเบกษา. 136 (ตอนที่ 56 ก). น. 30.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHANTHABURI TRAT
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE

โชติกานต์ แท่นทอง, กฤษฎา วัฒนศักดิ์
วิทยาลัยนครราชสีมา

Chotikan thaenthong, Krisda Watanasak
Nahkon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : Chotikan300224@gmail.com Krisda@nmc.ac.th

(Received : April 28, 2024 ; Edit : May 23, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 314 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the creative leadership of educational institution administrators; Under the jurisdiction of the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat 2) to compare the creative leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat, classified by educational level. Work experience and size of educational institutions 3) To study guidelines for developing creative leadership of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat, the sample used in the research was 314 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.60 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.79. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test and F-test

The results of the research found that 1) the level of creative leadership of school administrators Under the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat is at the highest level. 2) Creative leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat, classified by educational level. Work experience Overall and each aspect is not different. Classified according to the size of the educational institution Overall and each aspect is significantly different at the .05 level.

3) Guidelines for developing creative leadership of school administrators. Under the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat, it consists of 5 aspects: 1) having a vision, 2) considering individuality, 3) being flexible and adaptable, 4) having creativity, and 5) working as a team.

Keywords: leadership, Creative leadership, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มักมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เข้าใจและส่งเสริมนวัตกรรมในการศึกษา เชื่อมโยงและสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา กระตือรือร้นในการสร้างและสนับสนุนบรรยากาศที่กระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ที่เกิดจากปัญหาของวงการการศึกษาและชุมชนโดยรอบ การสร้างภาพวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการนำทางที่เก่งเพื่อการเติบโตและพัฒนาของสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นโดยต่อเนื่อง (ChatGPT, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากยังคงขาดแนวคิดผู้นำซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นที่รู้จักว่าเยาวชนไทยยังคงเรียนรู้ผ่านวิธีการท่องจำแทนการคิดคำนวณ การอ่านและการเขียนมีปัญหา และขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง เช่นการสร้างแนวคิดใหม่โดยใช้เทคโนโลยีหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาทั่วไปทั้งระบบ (ชาลีอะห์ ดะเซ็ง, 2555 : 4) และการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553 : 8) อีกเหตุผลหนึ่งที่มีผลต่อความล้มเหลวขององค์กรคือการที่ผู้บริหารยังคงยึดถือเทคนิคเก่า ๆ หรือแนวคิดที่ล้าสมัยแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการ และมีความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยคิดว่าความคิดของตนเองถูกต้อง ความเชื่อหรือความคิดเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นอนาคตว่า ต่อไปองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร จะรับมือกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไร ถ้าผู้บริหารได้รับการเตรียมความพร้อมให้เป็นไปตามกระแสของความเปลี่ยนแปลงของโลก องค์กรนั้นจะเป็นองค์กรที่เข้มแข็งได้ในทันที

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เป็นสำนักงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ตราด มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานคือ องค์กรคุณภาพแห่งอนาคต พันธกิจ คือ 1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสู่ Thailand 4.0 2. เสริมสร้างทักษะการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. สร้างเสริมการพัฒนาวัฒนธรรม 4. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แต่จากการประเมินคุณภาพการศึกษา แต่จากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายหน่วยงานที่ผ่านมา พบว่า มีจุดที่ควรพัฒนาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ คือระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา (ร้อยละ 69.23) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2563 : 12) ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องมาจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน โดยผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ยังขาดภาวะผู้นำ จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมทั้งระบบ (ชาลีอะห์ ดะเซ็ง, 2555 : 4) และการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553 : 8)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

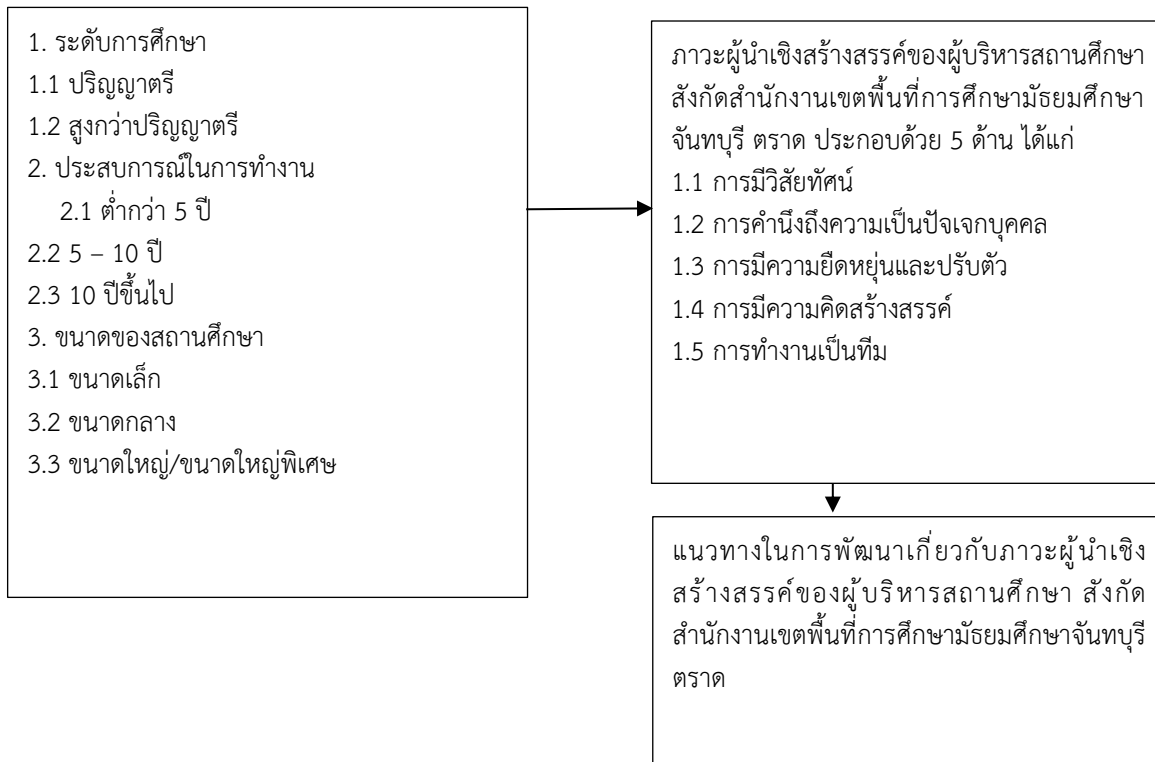
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตามแนวคิดของโรบินสัน Robinson (2007 : 120) มี 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,725 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 314 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ระดับปริญญาตรี
 - 1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2.2) 5 – 10 ปี
 - 2.3) 10 ปีขึ้นไป
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 3.1) ขนาดเล็ก
 - 3.2) ขนาดกลาง
 - 3.3) ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด ตามแนวคิดของโรบินสัน (2007, หน้า 120) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1961 : 74 อ้างถึงใน สุภาพร โสภณ, 2563 : 46) จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชุม ศรีสะอาด (2553 : 74 - 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ ชีรชาติ พงศ์ณมิตร

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence)
6. นำเสนอแบบสอบถามผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนวัดคลองพลู และโรงเรียนวัดน้ำขุ่น อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 2
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
10. สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างจากการสัมภาษณ์ที่มีการตั้งคำถามไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนพอประมาณ โดยจะสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 5 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

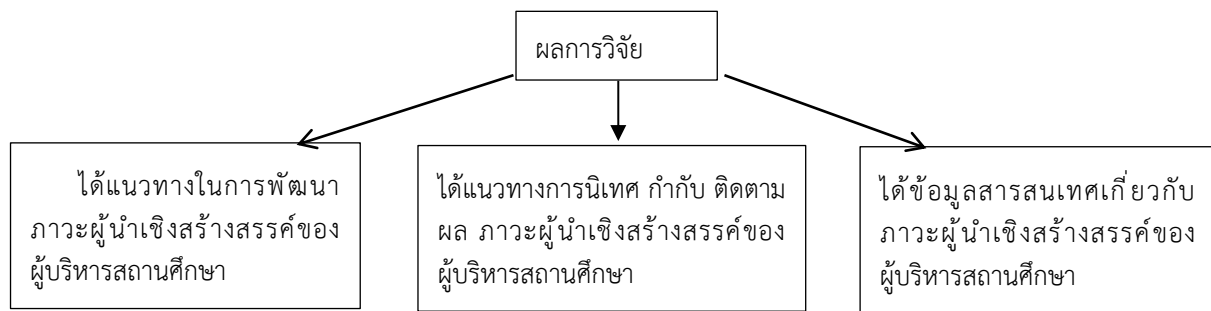
1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยนัดหมายสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545 : 163) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ จากแบบสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์	4.54	0.58	มากที่สุด	5
2	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.59	0.56	มากที่สุด	2
3	การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.59	0.59	มากที่สุด	3
4	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.57	มากที่สุด	4
5	การทำงานเป็นทีม	4.62	0.55	มากที่สุด	1
ภาพรวม		4.58	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 0.62$, S.D.= 0.55) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.56) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.59) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.57) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.58)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การมีวิสัยทัศน์	4.53	0.40	4.52	0.49
2	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.59	0.38	4.58	0.47
3	การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.61	0.41	4.50	0.55
4	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.59	0.40	4.53	0.51
5	การทำงานเป็นทีม	4.62	0.38	4.58	0.47
ภาพรวม		4.59	0.39	4.54	0.50

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		f	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์	4.56	0.48	4.52	0.38	4.53	0.42	.223	.801
2	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.62	0.46	4.57	0.38	4.58	0.38	.426	.653
3	การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.63	0.50	4.59	0.39	4.51	0.51	1.359	.258
4	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.62	0.49	4.57	0.37	4.53	0.46	.980	.377
5	การทำงานเป็นทีม	4.63	0.45	4.61	0.37	4.58	0.44	.293	.746
ภาพรวม		4.61	0.48	4.57	0.38	4.55	0.44	0.656	0.567

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.48) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.45) รองลงมา คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.50) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.46) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.38) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.37) รองลงมา คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.39) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.38) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.38) ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.44) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการ

ปฏิบัติสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.44) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.42) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การมีวิสัยทัศน์	4.09	0.78	4.57	0.42	4.56	0.32
2	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.66	4.63	0.40	4.62	0.33
3	การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.97	0.88	4.64	0.40	4.62	0.33
4	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.06	0.84	4.64	0.40	4.60	0.32
5	การทำงานเป็นทีม	4.06	0.76	4.70	0.36	4.63	0.31
ภาพรวม		4.06	0.78	4.64	0.40	4.61	0.32

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.78) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.66) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.78) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.76) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.40) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.36) รองลงมา คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.40) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.40) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.42) ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.32) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.31) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.33) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.33) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่มภายใน	4.80	2	2.40	14.37*	0.000
	กลุ่ม	52.02	311	0.167		
	รวม	56.83	313			
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่มภายใน	5.24	2	2.62	17.15*	0.000
	กลุ่ม	47.57	311	0.153		
	รวม	52.82	313			
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.33	2	4.64	25.67*	0.000
	กลุ่ม	46.12	311	0.181		
	รวม	46.44	313			
การมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.90	2	3.27	19.49*	0.000
	กลุ่ม	24.40	311	0.168		
	รวม	26.30	313			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่มภายใน	7.78	2	3.89	26.63*	0.000
	กลุ่ม	45.41	311	0.146		
	รวม	53.19	313			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	6.73	2	3.36	20.66*	0.000
	กลุ่ม	40.26	311	0.16		
	รวม	57.44	313			

*p < .05

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	4.57	4.56
ขนาดเล็ก	4.09	-	0.48*	0.47*
ขนาดกลาง	4.57	-	-	0.01
ขนาดใหญ่	4.56	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 6 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ทรายาด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.13	4.63	4.62
ขนาดเล็ก	4.13	-	0.50*	0.49*
ขนาดกลาง	4.63	-	-	0.01
ขนาดใหญ่	4.62	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 7 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ทรายาด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.97	4.64	4.62
ขนาดเล็ก	3.97	-	0.67*	0.65*
ขนาดกลาง	4.64	-	-	0.02
ขนาดใหญ่	4.62	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 8 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สถานศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ทรายาด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.06	4.64	4.60
ขนาดเล็ก	4.06	-	0.58*	0.54*
ขนาดกลาง	4.64	-	-	0.04
ขนาดใหญ่	4.60	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 9 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทรายาด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.06	-	0.58*	0.54*
ขนาดกลาง	4.64	-	-	0.04
ขนาดใหญ่	4.60	-	-	-

*p < .05

จากตาราง 10 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

4. ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

แนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายาด จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรสามารถมองเห็นถึงสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และลงมือทำให้เกิดขึ้นจริง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ต้องการการทำงานร่วมกันอย่างลึกซึ้งระหว่างทักษะปัญญา ความสามารถในการมองเห็นอนาคต และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทายไม่เพียงแต่เป็นแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ทุกคนมุ่งมั่นไปเป้าหมายร่วมกันอีกด้วย

ด้านที่ 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรมองความแตกต่างในตัวผู้ตามให้ออก ทั้งด้านความคิด ความรู้ ศักยภาพ และอื่น ๆ สามารถดึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาใช้ให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมเพื่อให้รู้ว่าองค์กรแห่งนั้น ๆ มีแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคลากรหรือลักษณะเฉพาะของบุคคล

ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ชัด ตัดสินใจและยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ให้เป็น ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย สอบถาม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนระบบ หรือข้อบังคับที่ไม่ขัดกับระเบียบทางราชการได้ตลอด

ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รักการอ่าน ฝึกฝนการใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรม การแข่งขัน เพื่อให้เกิดความท้าทาย และเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างและปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในทีม มีความเชื่อมั่นในทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้มีการระดมสมองในการทำงาน วางแผนดำเนินการ จัดกิจกรรมบูรณาการเพื่อการทำงานเกิดประสิทธิภาพและให้ประสิทธิผลมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนาขององค์กร การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ เป็นเสมือนระบบประสาทที่ทำให้องค์กรเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่ถูกต้อง เมื่อทีมทำงานได้อย่างเป็นประสพการณ์และมีการสนับสนุนที่เหมาะสม มันสร้างพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาและความคิดใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกของทีม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ทะอินทร์ (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษามีระดับการศึกษาที่ต่างกัน แต่ด้วยภาระงาน และบริบทในการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560 : 47) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลราชธานี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษามีความซับซ้อนและต้องการการปรับตัวอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความหลากหลายและความต้องการของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง การจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาครูที่มีความสามารถและประสพการณ์ที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นและสนับสนุนการพัฒนาทักษะของนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับชุมชนที่แตกต่างกัน จะเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาในระยะยาวขององค์กรการศึกษา การทำงานร่วมกับผู้คนทุกกลุ่มจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความหวังของทุกกลุ่มผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างก้าวหน้าเมื่อมีการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ต่อเนื่องที่เน้นการปรับปรุงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กรการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562 : 92) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากการมีขนาดแตกต่างกันของสถานศึกษาอาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน ขนาดของสถานศึกษาอาจส่งผลต่อทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อวิสัยทัศน์ ความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สำหรับสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ อาจมีโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งอาจต้องการการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนที่เป็นระบบเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กอาจมีโครงสร้างที่เรียบง่ายและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น ทำให้มีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ ความคิดเป็นบุคคล ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปได้ว่าแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถมองเห็นถึงสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และลงมือทำให้เกิดขึ้นจริง ด้านที่ 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำต้องมองความแตกต่างในตัวผู้ตามให้ออก ทั้งด้านความคิด ความรู้ คักยภาพ และอื่น ๆ สามารถดึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาใช้ให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์ ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ชัด ตัดสินใจและยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ให้เป็น ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ รักการอ่าน ฝึกฝนการใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ และด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม สร้างและปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในทีม มีความเชื่อมั่นในทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรฐภักดิ์ ศรีมา (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในยุค ไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงาน เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงสรุปเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ มีความ เป็นเลิศ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยยึดหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

1.2 การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในด้าน การจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นการร่วมกันนำพาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในด้านความสำเร็จของ ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยการสร้างแรงจูงใจของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึก สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา พัฒนาผู้บริหาร และครูได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยวิธีวิทยาการวิจัยและพัฒนา ทั้ง ในเชิงปริมาณและคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จิราภรณ์ ลอยขจร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัย เทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพมหานคร
- ณัฐกิตติ บุญเก่ง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา, ยะลา
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- นันทน์ภัส บุญญะสิทธิ์. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา สำหรับผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิรศักดิ์ เปรมสังข์. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมาผดุงวิทย” จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร
- สุภาพร โสภิน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Frank. W. L. (2011). Creative Leadership : The foundaitonal solving skill for creative problem.
In Creative Leadership : Skill that Drive Change. London : SAGE.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size research activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 608-610.
- Stemberg, R. J. (2006). Creative Leadership : It's a Decision. Journal of Leadership. 36(2) : 22-24.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

The Relationship between Instruction Leadership of School Administrators and the Learning Organization of School under the Loei Primary Educational Service Area Office 3

ปริยาพร โพธิ์ศรี, จรุณ บุญธรรม

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Preeyaporn Phosri, Charoon Boontham

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : preeyaporn02536@gmail.com charoon.b@ptu.ac.th

(Received : June 5, 2024; Edit : June 18, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to study 1) school administrators' instruction leadership as perceived by the teachers; 2) the school's learning organization as perceived by the teachers; 3) relationship between school administrators' instruction leadership and the school's learning organization as perceived by the teachers, in the school under the Loei Primary Educational Service Area Office 3. The sample used in this research consisted of 237 school teachers who worked in the schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 3. Data were collected by questionnaires. Statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and Pearson Product Moment Correlation coefficient. The results of the research were as follows:

The results of the study found that

1. Academic leadership of educational institution administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 as a whole is at a high level.
2. Being a learning organization of educational institutions Office affiliation Loei Primary Educational Service Area 3 according to teachers' opinions Overall, it is at a high level.
3. There is a positive relationship between the academic leadership of educational institution administrators and being a learning organization in educational institutions under the Loei Primary Educational Service Area Office, District 3.

Keywords: Instruction Leadership, Learning Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะปัจจุบัน โลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวคือ “คุณภาพของคน” ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีศักยภาพ วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2551) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นแนวทางการบริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ที่ได้พัฒนาขึ้นและกำลังได้รับความนิยมในวงการทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพื่อการยกระดับขององค์การให้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) มากกว่าองค์การใดๆ แนวคิดการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ขยายไปทั่วทุกมุมโลก ซึ่งผู้ที่บุกเบิกและพัฒนาแนวคิดนี้สู่สถาบันการศึกษานั้นคือ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) ที่ได้พัฒนาแนวคิดการบริหารสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาถือเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสิ่งที่สำคัญนั้น คือ การพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์การที่ไม่ควรแยกออกจากกันเพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งนักส่งเสริม นักทำลาย นักสร้างสรรค์และนักประสาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ (Ubben, G. C, 2001)

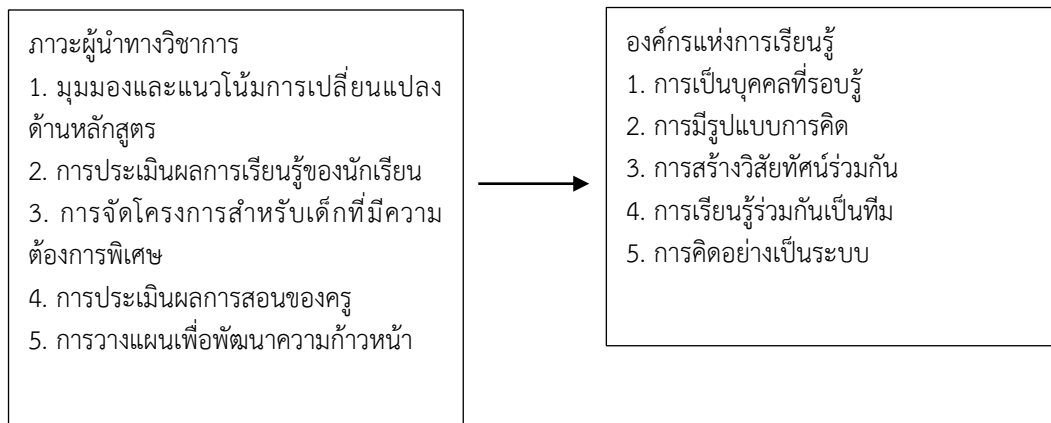
ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาที่สำคัญของประเทศและสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืององค์การต้องปรับตัวให้ทันกับโครงสร้างและระบบการจัดการแบบใหม่เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันการบริหารองค์การให้มีคุณภาพสูงในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดองค์การจำเป็นต้องมีระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดเวลา มีความรู้ความสามารถที่ทันต่อสถานการณ์แล้วจะมีพลังที่จะต่อสู้กับคู่แข่งได้ ดังนั้นองค์การต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาจึงได้นำเครื่องมือบริหารจัดการ “องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” มาประยุกต์ใช้ เพื่อบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังและพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ขยายขีดความสามารถขององค์การ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2545) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน การพัฒนาองค์การให้ก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันหากผู้บริหารไม่มีทักษะในการบริหารและขาดความสามารถในการบริหารงานวิชาการก็จะค่อนข้างมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (วรรณฯ เพื่องฟู, 2558) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน โดยรับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษา ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอด่านซ้าย อำเภอภูเรือ อำเภอนาแห้ว จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดยังพบว่าสถานศึกษายังต้องมีการบริหารจัดการในส่วนของงานวิชาการที่ทันสมัยและสอดคล้องกับยุคปัจจุบันและควรที่จะได้รับการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จึงเห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อจะได้พัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป จากการวิจัยในครั้งนี้จะให้ข้อมูลที่ประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและยังนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอื่นๆ อีกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 742 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 248 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.2.1 มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
 - 1.2.2 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

- 1.2.3 การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 1.2.4 การประเมินผลการสอนของครู
- 1.2.5 การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
2. ตัวแปรตาม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
 - 2.2. การมีรูปแบบการคิด
 - 2.3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 2.4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 2.5. การคิดอย่างเป็นระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของภทรา พึ่งไพฑูรย์ (2555) และ สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562) ตามแนวคิดทฤษฎีของ เซย์ฟาร์ท (Seyfarth) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน จำนวน 8 ข้อ
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำนวน 10 ข้อ
4. การประเมินผลการสอนของครู จำนวน 7 ข้อ
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู จำนวน 8 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิคอร์ท (Likert) ดังนี้

คะแนน	มีการปฏิบัติ
5	- มากที่สุด
4	- มาก
3	- ปานกลาง
2	- น้อย
1	- น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของสมถวิล ศิลปะคนธรรมพ์ (2556) และ สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562) ตามแนวคิดของ Senge ประกอบด้วย วินัย 5 ประการคือ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำนวน 8 ข้อ
2. การมีต้นแบบทางความคิด จำนวน 7 ข้อ
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 7 ข้อ
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ
5. การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิคอร์ท (Likert) ดังนี้

คะแนน	มีการปฏิบัติ
5	- มากที่สุด
4	- มาก

3	-	ปานกลาง
2	-	น้อย
1	-	น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ โครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดผล ประเมินผล และผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อ ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน จำนวน 30 คนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
7. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .949
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขข้อความบางส่วนให้กระชับชัดเจนมากขึ้น และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ขอลงหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปส่งที่สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน และรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วงๆ (สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล, 2562 น.49) โดยมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วงๆ โดยมีความหมาย ดังนี้ (สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล, 2562 น.49)

ค่าเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

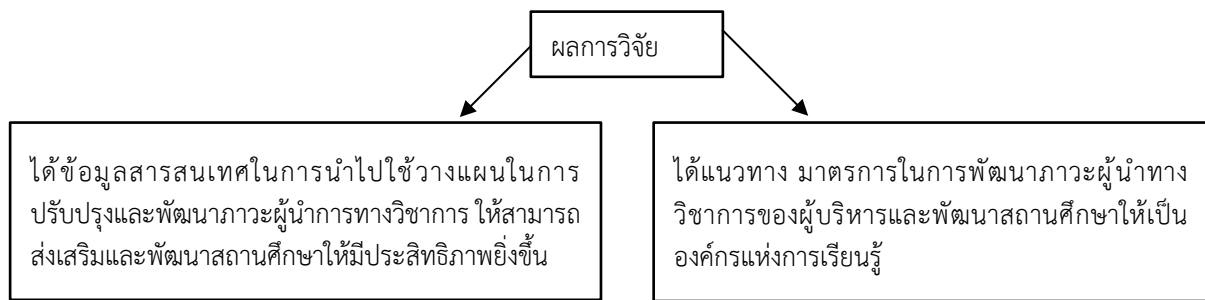
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับหลักเกณฑ์ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล, 2562 น.50) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์กว้างๆดังนี้

- ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0 ถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันหากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางเดียวกันหากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางตรงข้ามกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	การปฏิบัติ(n=248)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	3.97	0.82	มาก
2. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.08	0.86	มาก
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	3.82	0.88	มาก
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	4.07	0.89	มาก
5. ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.98	0.90	มาก
รวม	3.98	0.87	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากทุกด้าน โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.86) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการสอนของครู ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.89) และด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.90) และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.88)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตารางที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	การปฏิบัติ(n=248)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.13	0.91	มาก
2. การมีต้นแบบทางความคิด	3.96	0.89	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.95	0.81	มาก
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.13	0.89	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.01	0.91	มาก
รวม	4.03	0.88	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.89) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.91) การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.91) การมีต้นแบบทางความคิด ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.89) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					ภาพ รวม (y)
	ด้านการ เป็นบุคคล ที่รอบรู้	ด้านการมี ต้นแบบทาง ความคิด	ด้านการมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	ด้านการ เรียนรู้ เป็นทีม	ด้านการ คิดอย่าง เป็นระบบ	
	(y1)	(y2)	(y3)	(y4)	(y5)	
1. ด้านมุมมองและแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (x1)	0.885** (.000)	0.832** (.000)	0.800** (.000)	0.764** (.000)	0.844** (.000)	0.955** (.000)
2. ด้านการประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน(x2)	0.780** (.000)	0.784** (.000)	0.588** (.000)	0.668** (.000)	0.776** (.000)	0.917** (.000)
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ(x3)	0.633** (.000)	0.563** (.000)	0.603** (.000)	0.549** (.000)	0.628** (.000)	0.917** (.000)
4. ด้านการประเมินผลการ สอนของครู(x4)	0.842** (.000)	0.861** (.000)	0.752** (.000)	0.746** (.000)	0.815** (.000)	0.915** (.000)
5. ด้านการวางแผนเพื่อการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (x5)	0.842** (.000)	0.802** (.000)	0.862** (.000)	0.752** (.000)	0.842** (.000)	0.936** (.000)
ภาพรวม (x)	0.939**	0.879**	0.789**	0.924**	0.900**	0.909**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.909$) ซึ่งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r_{x1y}=.955$) ($r_{x5y}=.936$) ($r_{x2y}=.917$) ($r_{x3y}=.917$) และ ($r_{x4y}=.915$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นรายคู่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ที่อยู่ในระดับสูงสุด ($r_{x1y1}=.885$) รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน($rx5y3=.862$) และภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการสอนของครูกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการมีต้นแบบทางความคิด($rx4y2=.861$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม($rx3y4=.549$) และภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ด้านการมีต้นแบบทางความคิด($rx3y2=.563$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา (2558-2564) สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้วางนโยบาย โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ออกแบบและกำหนดหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ภาวะผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการปรับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ทำการศึกษาและ ระดมความคิดเห็นจากนักวิชาการ มีผลการวิจัยเป็นฐานในการดำเนินการ รวมถึงได้มีการรับฟังความคิดเห็นจาก ทุกภาคส่วน ซึ่ง จะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ได้มีการ กำหนด ยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับและพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์คุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ให้เข้าสู่ มาตรฐานสากลและเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งได้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน และ เพิ่มพูนประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้วางนโยบายไว้ อีกทั้งคือในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายจึงสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ กล ยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านต่างๆ มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะคอยส่งเสริมและ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษาได้มีการเข้าสังเกตการสอนของครูอยู่เสมอ ใน ขณะเดียวกันได้ชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูหลังสังเกตการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ครูในด้านการสอนและรับฟังปัญหาด้านการสอนของครู จัดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูมีความกล้าแสดงออกทางการพูด และการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการ ได้แนะนำแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย และเป็น ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู แนะนำ ทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายให้แก่ครู ให้การ สนับสนุนในการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู จูงใจครูเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ อีกทั้งได้มีการจัดสรร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู และ เสริมสร้างกำลังใจให้ครูตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงาน มีการ มอบรางวัลให้แก่ครูที่ดำเนินงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย อีกประการที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนให้เกิดการ พัฒนา ทางวิชาชีพสำหรับครู โดยจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครู เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน หรือเชิงวิทยากร มาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครู อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำ ทักษะที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการได้ส่งเสริมให้ครู มีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดให้มีการฝึกอบรมการใช้สื่อและเทคโนโลยี ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ผลักดันให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และมีแรงจูงใจในการจัดการ เรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมี การทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันระหว่างเพื่อนครู ส่งเสริม ให้เกิดบรรยากาศด้านความสัมพันธ์ที่ดีในคณะครู จัดให้ ครูเป็นโค้ชในการสังเกตการสอนในชั้นเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการใช้วิธีการที่หลากหลาย และมีความ ยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการ สอนมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และจัดให้ครูมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ รวมทั้งผลการวิจัยใหม่ เพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่ทางสถานศึกษาได้กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำ ให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมถวิล ศิลปะคนธรรม (2557 : 177) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สพพ.สมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุดให้แก่องค์กร โดยเฉพาสถานศึกษาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีการแข่งขันทั่วโลก การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบใหม่ๆ ความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแนวโน้มสู่ ความเป็นสังคมยุคบริการและข้อมูลสารสนเทศยิ่งขึ้น พลัณณ์ต้นเช่นนี้ทำให้องค์กรทุกประเทศได้รับผลกระทบเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ จนต้องลงสู่สนามแข่งขันอันเป็นผลให้ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มี ความคล่องตัว ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์ (กรมวิชาการ, 2544 : 5) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพา วันตา (2553 : 73) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมิบรี กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมิบรี กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพงษ์ วงษ์หนองหอย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ น้อยแก้ว (2566) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นการปฏิบัติงานด้านการสอน หรือการออกแบบ นวัตกรรมทางด้านเนื้อหาและวิธีสอน ร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นกับชุมชน

2. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการประเมินผลการเรียน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย เวลาในการวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้เตรียมพร้อมและเห็นความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียน และเพื่อให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลใส่ใจสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคำชมเชยเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกของการเป็น “ครอบครัว” ได้ ซึ่งประสิทธิภาพที่แท้จริงคือการมีส่วนร่วมมากขึ้นของครู ควรให้ความสำคัญกับ การทำงานร่วมกัน ไม่ใช่แค่การทำงานหนักเท่านั้น แต่ยักรวมถึงการงานที่มีคุณภาพเพราะองค์กรจะผลักดันซึ่งกันและกันให้ทำงานได้ดีที่สุด

4. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการประเมินผลการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรทราบสภาพปัญหาของครูผู้สอนและนำมาไตร่ตรองหาเหตุผล เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เช่น การอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เสริมสร้างกำลังใจให้ครูผู้สอนเสมอๆ

5. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาครู ตามสภาพจริง เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยแก้ไขได้ตรงจุด ทำให้องค์กรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาในพื้นที่นั้นๆต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัย เชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิงปริมาณหรือเป็นการสนับสนุน
3. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ น้อยแก้ว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีหลัก
กัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- กิตติธัช แจ่มสว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดุรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี, อุดรธานี. พรทิพา วันตา (2553, น.73)
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง .(2557). " ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
โรงเรียน สังกัดสพม.นครพนม เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
- ไชยา กรมแสง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกัน คุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ธีรพงษ์ วงษ์หนองหอย. (2552). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ขอนแก่น.
- ประภาวัลย์ สิงห์วิวัฒน์. (2556). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ปัญญา วิริยะศึกษา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- พนานันท์ โกสินานนท์. (2551). แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภัทรา พึ่งไพฑูรย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์มาจากหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์. ฉะเชิงเทรา.
- วรรณา เฟื่องฟู. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิโรจน์ สารรัตตะ. (2544). โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศรีบุญญา เวชโชโย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนารานูบาล สังกัด
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- สมถวิล ศิลปคนธรรพ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษาชั้น

- พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- อรัญ ร่วมสุข.(2558). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- Krejcie, R.V., and D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement 30, no. 3 : 607-10.
- Senge, Peter M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization. New York: Doubleday Currency,.
- Seyfarth J. (1999) The Principal: New Leadership for New Challenges. New Jersey: PrenticeHall,.
- Ubben, Larry W., Gerald C., and Hughes. (1987). The Principal: Creative Leadership for Effective Schools. Boston: Bacon.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

Development of training courses for organizing learning experiences to enhance
creativity For student teachers in the field of early childhood education

ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม, ทิพาพร สุจारी, ณัฐชัย จันทุม, และปวีศ สารมะโน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Tanaporn Saelim, Thipaporn Sujari, Nattachai Jantachum, and Pawaris Saramano
Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding Author E-mail : Tanaporn_10320@nmc.ac.th tipaporn4146@yahoo.com Nattachai@rmu.ac.th
pawaris.sa@rmu.ac.th

(Received : May 10, 2024; Edit : May 26, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการฝึกอบรม 2) พัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 3) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และ 4) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 69 คน และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 คน รวม 78 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ระยะที่ 3 การใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี วิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 27 คน และระยะที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี วิทยาลัยนครราชสีมา จำนวน 1 คน และ เด็กปฐมวัย ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ความต้องการฝึกอบรม แบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินความพึงพอใจ และ แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ข้อมูลในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล และความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม มีทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

คำสำคัญ : การจัดประสบการณ์เรียนรู้, การพัฒนาหลักสูตร, ความคิดสร้างสรรค์ , นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, หลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

The research's objectives are as follows: 1) To study the basic information and training needs for enhancing creative thinking through experiential learning experiences. 2) Developing a curriculum and experimenting with the training curriculum for organizing learning experiences to enhance creative thinking. 3) Implementing the training curriculum for organizing learning experiences to enhance creative thinking. and 4) evaluating the training curriculum for organizing learning experiences to enhance creative thinking for student teachers majoring in early childhood education. The research method, known as research and development, comprises four phases: Phase 1: Basic Information Study and Training Needs Assessment. The sample group includes 69 student teachers majoring in early childhood education and 9 faculty members specializing in early childhood education, totaling 78 individuals. Phase 2: Curriculum Development and Training Curriculum Trial. The sample group consists of 30 undergraduate student teachers majoring in early childhood education in their third and fourth years from Wongchawalitkul University in the academic year 2023. Phase 3: Implementation of the Training Curriculum. The sample group consists of 27 undergraduate student teachers majoring in early childhood education, in their third and fourth years, from Nakhon Ratchasima College, academic year 2023. Phase 4: Evaluation of the Training Curriculum. The target groups include one fourth-year undergraduate student majoring in early childhood education from Nakhon Ratchasima College and 32 preschool children in the third year of kindergarten in the academic year 2023. The research tools used include questionnaires on opinions regarding learning experiences, questionnaires and interview forms for training needs, skill assessment forms for organizing learning experiences, tests to measure knowledge and understanding, satisfaction assessment forms, and creativity assessment forms for preschool children. Statistical analysis includes percentages, means, standard deviations, and t-tests.

The research findings indicate that:

1. The foundational information used for developing the training curriculum encompasses data on organizing learning experiences, curriculum development, fostering creativity, and overall training needs, all at the highest level.
2. The training curriculum comprises six components: principles and rationale, training objectives, curriculum structure, training activities, training media, and measurement and evaluation. Overall, the suitability of the training curriculum is at a high level.
3. Following the training, student teachers majoring in early childhood education demonstrated higher levels of knowledge and understanding compared to before the training. They exhibited proficient skills in organizing learning experiences and expressed high satisfaction with the overall training program. Moreover, the creativity of preschool children overall was at a commendable level.

Keywords : Organizing learning experiences, curriculum development, creativity, Teacher students in early childhood education, training courses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนของสภาพเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืนด้วยโมเดลบีซีจีแบบองค์รวม นับจากปี พ.ศ. 2564 -2573 เน้นเชื่อมโยงเศรษฐกิจชีวภาพ และเศรษฐกิจสีเขียว ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) ซึ่งเศรษฐกิจในลักษณะดังกล่าวต้องการบุคคลที่มีศักยภาพในการใช้ความรู้ เจตคติเชิงบวก และความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา การผลิตบัณฑิตจึงต้องเตรียมความพร้อม ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และคุณลักษณะที่ตรงต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ให้ผู้เรียนได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืน ทั้งด้านวิชาชีพทางการศึกษาและด้านความสามารถในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ในสังคมยุคโลกวิถีใหม่ ตอบสนองกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนการพัฒนาทางในทุกภาคส่วน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งเน้นพัฒนาให้คนไทยมีความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และจิตอาสา เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตามกฎกระทรวงเกี่ยวกับมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ที่กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาตามคุณวุฒิแต่ละระดับ เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้านจริยธรรม 4) ด้านลักษณะบุคคล (Character) (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

สถานการณ์ปัจจุบัน เทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดแบบคาดไม่ถึง ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมอย่างมาก ทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ การใช้ภาษา ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณี การเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตหลากหลายรูปแบบทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันของความรู้ การเลียนแบบ เกิดเป็นสังคมและวัฒนธรรมในรูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนและใช้ความรู้เป็นฐาน สังคมและวัฒนธรรมที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้เรียนจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาตนเองให้ทันยุคทันสมัย สามารถนำทักษะความรู้ไปต่อยอดในการประกอบอาชีพในอนาคตได้ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ (ยุทธศาสตร์ที่ 3) ได้เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ช่วงวัยเรียน พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่ สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ช่วยให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ อย่าง ประสบความสำเร็จ รู้จักวิธีการแก้ปัญหา สร้างทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ผ่อนคลายอารมณ์ สร้างนิสัย ในการทำงานที่ดีซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ก็จะช่วยให้สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (กนิษฐา พูลลาภ, 2563) ซึ่งประกอบไปด้วย ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับ สภาพของความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถคิดแปลกใหม่ แตกต่าง จากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และยังรวมถึงการเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีความหมาย (ปริยา โคตรสาธิต, 2562) และจากผลการวิจัยในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 360 คน ยังพบว่านักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 30.56 (วัชรภรณ์ แสนนา, 2565)

การที่นักเรียนจะเกิดความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้บุคคลใช้ความสามารถของตนในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ความคิดสร้างสรรค์จึงควรได้รับการพัฒนา และถือเป็นเป้าหมายหลักที่พ่อแม่ ครู และผู้ใกล้ชิดพึงตระหนักถึงความสำคัญ ให้ความสนใจอย่างจริงจังสนับสนุน เป็นพิเศษ เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มี ความคิดสร้างสรรค์อันเป็นสิ่งที่ประเทศชาติต้องการ (อารี พันธมณี, 2557) โดยวิธีการส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัยต่อไปได้นั้น เราสามารถฝึกอบรมให้ความรู้แก่นักศึกษาก่อนที่จะออกปฏิบัติการสอนได้ ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ให้แก่นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมและ นำความรู้ ทักษะปฏิบัติที่ได้รับ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และทักษะในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เพื่อให้นักศึกษามีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ (พงษ์สิทธิ์ พิธิ, 2563)

สภาพทั่วไปของวิทยาลัยนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สป.อว.) ที่ก่อตั้งโดยคณะผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ด้วยความมุ่งมั่นอย่างชัดเจนในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติมุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถที่จะเรียนได้ด้วยค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ดำเนินการเปิดทำการสอนทั้งหมด 5 คณะวิชา ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะศึกษาศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรที่เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอน จำนวนทั้งหมด จำนวน 22 หลักสูตร ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี จากการที่ได้มีเทศการปฏิบัติการสอน พบว่า นักศึกษายังขาดทักษะการจัดทำแผนประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัย ส่งผลกระทบให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บวกกับความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาให้ตนเองในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัย ทั้งด้าน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดคล่องแคล่ว ด้านความคิดยืดหยุ่น และด้านความคิดละเอียดลออ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้ นักศึกษามีทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเองหรือส่งต่อความรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้ และวิทยาลัยนครราชสีมาได้นักศึกษาที่มีคุณภาพสามารถ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
3. เพื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยไปใช้
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 69 คน และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 คน รวม 78 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 27 คน และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 คน รวม 36 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย
2. แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
3. แบบสัมภาษณ์ความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรม

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)

1.2 สร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต ดังนี้

5	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจเล็กน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

1.3 นำแบบสอบถามความพึงพอใจไปให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบครอบคลุมในด้านต่างๆ และความสอดคล้องของเนื้อหานำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 63)

ถ้าแน่ใจว่า มีความสอดคล้อง	ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1
ถ้าไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง	ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0
ถ้าแน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง	ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1

เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการพิจารณา ถ้ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 – 1.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแบบทดสอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกันสูง แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่าหรือน้อยกว่า 0.50 แสดงว่ายังไม่มีความสอดคล้อง ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

1.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.6 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ความต้องการฝึกอบรม

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 นำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้
2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักศึกษาและอาจารย์

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและทำการสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม เพื่อนำข้อมูลไปสู่การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาเขียนสรุปเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบความเรียง

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย วงชวลิตกุล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 161 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยวงชวลิตกุล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม
2. เอกสารประกอบหลักสูตร
3. แบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย
4. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรม
5. แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หลักสูตรฝึกอบรม

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย

1.2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม 6) การวัดและประเมินผล

1.3 นำหลักสูตรที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของหลักสูตรต่อไป

1.4 นำหลักสูตรที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00	หมายความว่า	เหมาะสมมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	เหมาะสมมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	เหมาะสมปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	เหมาะสมน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51 ถือว่ามีคุณภาพเหมาะสม หากมีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า 3.49 ถือว่ามีคุณภาพไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความเหมาะสมของหลักสูตรเท่ากับ 4.04

1.5 นำหลักสูตรที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 63) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

1.6 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำ แล้วจัดทำหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

2. แบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินทักษะ 3.2.2 สร้างแบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย

2.2 นำแบบประเมินทักษะที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 นำแบบประเมินทักษะที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 63)

ถ้าแน่ใจว่า มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1

ถ้าไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0

ถ้าแน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1

เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการพิจารณา ถ้ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 – 1.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า แบบทดสอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกันสูง แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่าหรือน้อยกว่า 0.50 แสดงว่ายังไม่มี ความสอดคล้อง ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.4 นำแบบประเมินทักษะที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลอง ใช้ (Try - out) กับ นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จำนวน 30 คน

2.5 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรม

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบ

3.2 สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

3.3 นำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 นำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนี ความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 63)

ถ้าแน่ใจว่า มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1

ถ้าไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0

ถ้าแน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1

เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการพิจารณา ถ้ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 – 1.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า แบบทดสอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกันสูง แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่าหรือน้อยกว่า 0.50 แสดงว่ายังไม่มี ความสอดคล้อง ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.5 นำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จำนวน 30 คน

3.6 นำผลการทดลองใช้ (Try - out) มาวิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อ เพื่อหาความยากง่าย (P) ได้ ค่าอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.77 และค่าอำนาจจำแนก (r) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.33

3.7 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ จากสูตร KR - 20 ได้ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

3.8 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ และวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)

4.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ลิเคอร์ท ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4.3 นำแบบสอบถามความพึงพอใจไปให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบครอบคลุมในด้านต่างๆ และความสอดคล้องของเนื้อหานำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 63)

ถ้าแน่ใจว่า มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1

ถ้าไม่แน่ใจว่า มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0

ถ้าแน่ใจว่า ไม่มีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1

เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการพิจารณา ถ้ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 – 1.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นแบบทดสอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกันสูง แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่าหรือน้อยกว่า 0.50 แสดงว่ายังไม่มีความสอดคล้อง ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

4.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4.6 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87

4.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2. ส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร พร้อมทั้งส่งโครงสร้างหลักสูตร แบบทดสอบ แบบประเมินความพึงพอใจแบบฝึกทักษะ และเอกสารคำชี้แจงการประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

3. ประสานผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอรับข้อมูลผลการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด และผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำเพิ่มเติมหลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้ว

4. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ถึง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

5. ประสานหัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อนัด วัน เวลา จำนวนผู้เข้าอบรมและสถานที่ในการฝึกอบรม

6. เตรียมเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมให้เพียงพอในการฝึกอบรม จำนวน 30 ชุด

7. ดำเนินการฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรม จนครบทั้ง 4 หน่วย

8. วัดผลก่อนการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และมีการทำแบบฝึกทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้

9. ดำเนินการฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรม จนครบทั้ง 4 หน่วย

10. วัดผลหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ หลังฝึกอบรมเสร็จในแต่ละ

หน่วย

11. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

12. ประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญหลังการอบรมสิ้นสุดการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม
 2. เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนกับหลังการฝึกอบรม ที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ และนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร KR – 20
 3. วิเคราะห์ผลการวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม หลังการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยหาค่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α -Coefficient)
 4. วิเคราะห์ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ
- ระยะที่ 3 การใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 27 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยนครราชสีมา ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 27 คน ได้มาโดยการการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม
2. แบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
3. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรม
4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1 ขั้นเตรียม
 - 1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
 - 1.2 ประสานหัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย เพื่อนัด วัน เวลา จำนวนผู้เข้าอบรมและสถานที่ในการฝึกอบรม
 - 1.3 เตรียมเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมให้เพียงพอในการฝึกอบรม จำนวน 27 ชุด
2. ขั้นใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 วัดผลก่อนการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 ดำเนินการฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรม จนครบทั้ง 4 หน่วย
3. ขั้นประเมินผลการฝึกอบรม
 - 3.1 วัดผลหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ หลังฝึกอบรมเสร็จในแต่ละหน่วย
 - 3.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบความรู้ของนักศึกษาครูเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ก่อน-หลังการอบรม และทักษะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม
 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจ ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย 5 ระดับ
- ระยะที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 4 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 4 ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ วิทยาลัยนครราชสีมา จำนวน 1 คน ที่กำลังฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เด็กปฐมวัย ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 32 คน ที่ได้รับการจัดประสบการณ์เรียนรู้จากนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้ว

2. แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กับเด็กปฐมวัย ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 32 คน

2. ประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

3. ประเมินความคิดสร้างสรรค์ขณะที่เด็กกำลังทำกิจกรรม และนำคะแนนที่ได้จากการประเมินมาเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ ควรส่งเสริม

การวิเคราะห์ข้อมูล

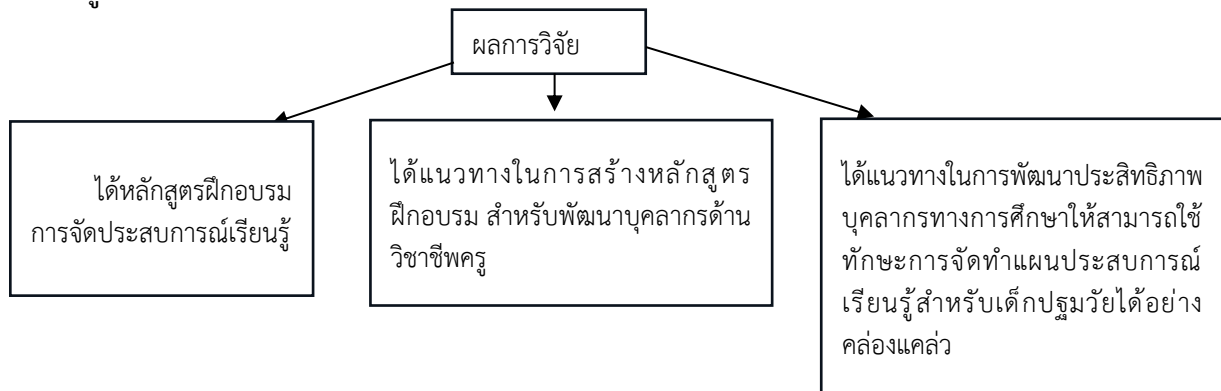
1. วิเคราะห์ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครู สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จากแบบประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

2. วิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย จากแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์จากการนำคะแนนที่ได้จากการประเมินความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย มาหาค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ระดับ	3	หมายถึง	ดี
ระดับ	2	หมายถึง	พอใช้
ระดับ	1	หมายถึง	ควรส่งเสริม

โดยเด็กปฐมวัยต้องมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สรุปได้ว่า

1.1 ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ควรมุ่งให้นักศึกษาจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยกิจกรรมจะเป็นการเรียนรู้แบบเล่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานพร้อมทั้งเน้นให้การจัดกิจกรรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์

จริงโดยการใช้สื่อที่หลากหลาย เช่น การใช้แบบจำลอง บทบาทสมมติ มีการประเมินความคิดสร้างสรรค์เด็กปฐมวัยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักการประเมินพัฒนาการโดยการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างการทำกิจกรรม และการสัมภาษณ์ ควรมุ่งเน้นให้นักศึกษาเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่มีกิจกรรมที่หลากหลายที่สามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัยได้ โดยได้นำรูปแบบการจัดกิจกรรมมาเป็นตัวอย่างจำนวน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ การเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮลโคป และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการ

1.2 ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะแบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลักด้วยกัน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล 3) การใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมิน IPO Model ที่นำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ มุ่งพิจารณาประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (INputs) โดยเป็นการประเมินที่ครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม ความพร้อมของสื่อและวัสดุอุปกรณ์ ความเหมาะสมของสถานที่ 2) ด้านกระบวนการ (Process) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กับรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางของเคิร์กแพทริก (The Kirkpatrick Approach) มาบูรณาการเพื่อดูรายละเอียดในด้านปฏิกิริยา (Reaction) โดยเป็นการประเมินที่ครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม ด้านสื่อการฝึกอบรม ด้านสถานที่สำหรับการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากร และด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม 3) ด้านผลผลิต (Output) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กับรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตาม แนวทางของเคิร์กแพทริก (The Kirkpatrick Approach) มาบูรณาการเพื่อดูรายละเอียดใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลการเรียนรู้ (LearnIng) โดยเป็นการประเมินที่ครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านพฤติกรรม (Behavior EvaluatioN) โดยเป็นการประเมินที่ครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูปฐมวัย และ 3) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ (Results) โดยเป็นการประเมินที่ครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ ความสำเร็จของการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยที่ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีความคิดสร้างสรรค์

1.3 การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ควรมุ่งเน้นให้นักศึกษาเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่มีกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติลงมือทำด้วยตนเอง เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮลโคป และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Guilford มาใช้ในการสร้างแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ และในการวัดและประเมินผลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ดี พอใช้ และควรส่งเสริม

2. ผลการศึกษาและความต้องการฝึกอบรม

2.1 ความคิดเห็นของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย พบว่า นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้าน การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รองลงมาคือด้าน ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และด้านด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.2 ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบว่า นักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมีความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้นำความต้องการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มาเป็นหัวข้อหลักในหน่วยของการฝึกอบรม

2.3 การสัมภาษณ์ความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ

หลักการ กระบวนการ การออกแบบ รวมถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การวัดและการประเมินความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการออกแบบแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย อาทิเช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮลโคป และรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการ เป็นต้น ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน องค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และควรให้มีการปฏิบัติการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้

2.4 ผลการสัมภาษณ์ความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัย ของอาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบว่า สมควรที่จะได้รับการฝึกอบรม เพราะทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งคือ นักศึกษาต้องได้รับการฝึกการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งทักษะการผลิตสื่อประกอบการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องพัฒนาการ 4 ด้าน สำหรับเด็กปฐมวัย รูปแบบการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การจัดกิจกรรมตามแผนพร้อมการประเมินผลการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ควรที่จะเป็นแบบปฏิบัติการ โดยฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เน้นการปฏิบัติจริง และนำเสนอในกลุ่ม และให้วิทยากรประเมินพร้อมให้ข้อเสนอแนะ ควรประกอบด้วยเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการผลิตสื่อ มีเทคโนโลยีที่หลากหลายในการสอน เช่น VDO บทบาทสมมติ PowerPoint ในการวัดและประเมินผลควรใช้การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การประเมินทักษะการนำเสนอ แบบประเมินทักษะการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และควรมีวิทยากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญทางด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมาเป็นวิทยากรร่วม

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ต้องมีการศึกษาบริบท วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิดและทฤษฎี และปัญหาและความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมการจัดประสบการณ์ หลักการควรยึดพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 และระบุนักศึกษาครูควรรู้เรื่องอะไรบ้าง การกำหนดวัตถุประสงค์ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปหรือปลายทาง (กำหนดให้ครบ K P A) โดยการกำหนดเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน ควรกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือนำทางโดยการกำหนดเพื่อประเมินระหว่างการเรียนการสอน ในส่วนเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมควรระบุให้ชัดเจนว่าสำหรับปฐมวัยเท่านั้น เนื้อหาควรให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสอนที่หลากหลายที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ นักศึกษาได้เลือกใช้ได้อย่างหลากหลาย เวลาในการฝึกอบรม ในส่วนที่เป็นทฤษฎีควรลดจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมลง ควรเน้นการฝึกปฏิบัติ และหลังจากที่ฝึกการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้แล้ว ให้นักศึกษาได้นำแผนลงสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ตนเองฝึกปฏิบัติการสอนอยู่ หลังจากนั้นให้มีการประชุมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมอบรมในส่วนของสื่อนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน เลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจและเป็นสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุดช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดี เป็นลำดับขั้นตอน เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน ควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป มีคุณภาพเทคนิคการผลิตสื่อที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองต้องคุ้มกับเวลาและการลงทุน การวัดและประเมินผล ควรวัดให้ตรงจุดมุ่งหมาย โดยต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะวัดอะไร ใช้วิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสิ่งที่ต้องการวัด วัดให้ครอบคลุมพฤติกรรมที่ต้องการวัด ใช้วิธีการวัดและเครื่องมือวัดหลายๆประเภท อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ผลการวัดที่เชื่อถือได้ ใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพดี และต้องศึกษาคุณลักษณะของเครื่องมือแต่ละประเภทอย่างละเอียดว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร รวมถึงแปลผลการวัดอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างหลักสูตร รองลงมาคือด้านหลักการ และเหตุผล ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสื่อการฝึกอบรม

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Try Out)

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

2.2 ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2.3 ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยหลังการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความคิดยืดหยุ่น รองลงมาคือด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดคล่องแคล่ว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความคิดละเอียดลออ

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสื่อการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความสามารถของวิทยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสถานที่สำหรับการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

2. ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านบุคลิกภาพ

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านด้าน สื่อการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากร ด้านสถานที่สำหรับการฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม

ระยะที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

1. ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านสื่อการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสถานที่สำหรับการฝึกอบรม

2. ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยหลังการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความคิดคล่องแคล่ว รองลงมาคือด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดละเอียดลออ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้าน ด้านความคิดยืดหยุ่น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมที่เป็นลักษณะเรียนปนเล่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานพร้อมทั้งเน้นให้การจัดกิจกรรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงโดยการใช้สื่อที่หลากหลาย และแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ควรมีกิจกรรมที่หลากหลายที่สามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กปฐมวัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการว่า เด็กปฐมวัยต้องมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย โดยที่พัฒนาการเด็กปฐมวัยบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวเด็กอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัย เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 4 ปี และสอดคล้องกับเยาวยา เดชคุปต์ (2542) ได้กล่าวถึง แนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในทศวรรษหน้าไว้ ดังนี้ 1) มีการจัดการเรียนรู้แบบหน่วยการสอน โดยไม่มีการแยกเป็นรายวิชาโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกด้านเป็นสำคัญ โดยเน้นการเล่นเป็นหัวใจของการเรียนรู้ 2) มีการพัฒนานำเอานวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยมาใช้เป็น

แนวทางในการจัดกิจกรรมและเลือกประสบการณ์และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับเด็ก 3) มีการจัดกิจกรรมการเล่นแบบต่างๆบรรจุไว้ในกิจกรรมประจำวันเพราะ "การเล่น" เป็นหัวใจของการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้ซึ่งนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาและการสร้างสิ่งต่างๆอีกด้วย 4) กิจกรรมที่จัดควรเน้นการปฏิบัติจริง เช่น การทำอาหารการทัศนศึกษา เป็นต้น 5) ให้เด็กเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และตั้งเป้าหมายฝึกสร้างให้คิด กล้าคิด กล้าทำ การคิดริเริ่ม และพัฒนาการเป็นตัวของตัวเอง และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งควรกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การใช้หลักสูตรฝึกอบรม การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Dessler (1999), Taba (1962), Oliva (1993), Saylor & Alexander (1974), ญฐกร หาญประสิทธิ์ (2563), กิตติชัย แสนสุวรรณ (2561), รัตนา พิชิตปรีชา (2561) และข้อมูลพื้นฐานในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งควรมีการส่งเสริมโดยใช้กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้จากการสร้างสถานการณ์หรือบทบาทสมมติ ซึ่งสอดคล้องกับ Rogers (1971) ได้กล่าวว่าการสร้างสถานการณ์สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ และการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยนั้นครูต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับเด็กและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับเด็ก Torrance (1959) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ต้องเน้นตัวครูนักเรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นสำคัญ โดยในการประเมินความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องประเมินผู้เรียนให้ครบ 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Guilford (1967) ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และ ความคิดละเอียดลออ ในส่วนของการสอบถามและสัมภาษณ์ความต้องการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษามีความสนใจในการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และนักศึกษามีความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย และการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และในส่วนของอาจารย์ได้ให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยเน้นให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ของเด็กปฐมวัย และการฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เน้นการปฏิบัติจริง และนำเสนอในกลุ่ม และให้วิทยากรประเมินพร้อมให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งมีสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ประกอบการฝึกอบรม มีการประเมินความรู้และทักษะ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ พร้อมทั้งควรมีวิทยากร ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญทางด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมาเป็นวิทยากรร่วม

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

2.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม การใช้หลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม รวมหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ Taba (1962) Tyler (1971) วราภรณ์ อาจคำไพ (2565) สิทธิพล อาจอินทร์ (2564) กมลรัตน์ วงศ์ถามาตย์ (2562) กิตติชัย แสนสุวรรณ (2561) สมาน เอกพิมพ์ (2560) และ ประภัทร กุดหอม (2560) ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการแนวคิดมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 5) สื่อการฝึกอบรม และมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Dessler (1999) Taba (1962) Oliva (1993) Saylor & Alexander (1974) ญฐกร หาญประสิทธิ์ (2563) กิตติชัย แสนสุวรรณ (2561) และรัตนา พิชิตปรีชา (2561) ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการฝึกอบรม 2) การพัฒนาหลักสูตรและทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 3) การใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม มีทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยหลังการจัด

ประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรมีความเหมาะสมและได้ผ่านการหาคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และความคิดสร้างสรรค์ที่ครอบคลุมกระบวนการวิจัยและเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมมีความครบถ้วนสมบูรณ์ กิจกรรมมีความเหมาะสม มีความน่าสนใจ ระยะเวลาเหมาะสม และการวัดและประเมินผลมีความเป็นธรรมและเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการอบรมและเด็กปฐมวัย

3. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ พบประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม พบว่าคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจาก วิทยากรที่ให้ความรู้มีการอธิบายได้อย่างเข้าใจ มีการจัดกิจกรรมที่สนุกสนานผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบการฝึกอบรม พร้อมทั้งมีวิทยากรผู้ช่วยที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมาช่วยในการฝึกอบรมในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณาพร วรณศิลป์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้วยรูปแบบผสมผสาน เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย แสนสุวรรณ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัย ของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการ ฝึกอบรมของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้เข้าอบรมสมรรถนะการวิจัย ของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม มีคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ พบว่า ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการทำกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีทักษะและความชำนาญในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และอาจเนื่องจากในระหว่างที่ทำการกิจกรรมจะมีวิทยากรและวิทยากรที่รับเชิญซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมากคอยให้คำชี้แนะให้ความช่วยเหลือตลอดการทำกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี นามวิชัย (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนชุมชนสมัยบ้านสมเด็จ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในการฝึกอบรม วิทยากรมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้าน เนื้อหาของการฝึกอบรม โดยมีเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เรียงลำดับเนื้อหาจากง่าย-ยาก ครอบคลุมหลักสูตร และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ได้ ด้านสื่อการฝึกอบรม มีใบความรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา มีเอกสารประกอบการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ด้านสถานที่สำหรับการฝึกอบรม สถานที่สะอาด ปลอดภัย และมีความพร้อมของอุปกรณ์ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม มีกิจกรรมน่าสนใจ เป็นการนำความรู้ใหม่ๆ ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่ม และระยะเวลาในการทำกิจกรรมมีความเหมาะสม ด้านความสามารถของวิทยากร สามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ ได้เป็นอย่างดี มีการเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น และมีการตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน ด้านการวัดและประเมินผล มีการวัดและประเมินผลครอบคลุมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสม เข้าใจง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เขจรักษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้ทักษะบูรณาการภาษาอังกฤษกับวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ พบประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

4.1 ผลการประเมินทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ พบว่า ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจาก นักศึกษาที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการจัดประสบการณ์ที่เป็นไปตามแผนการจัดประสบการณ์ เป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เข้าใจง่าย และแสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้มี

สอดคล้องกับเนื้อหา ชัดเจนเข้าใจง่าย และความเหมาะสมกับวัยผู้เรียน เนื้อหาเหมาะสมกับเวลา น่าสนใจ ชัดเจนเข้าใจง่าย และเหมาะสมกับวัยผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน และหาง่ายมีในท้องถิ่น การวัดและประเมินผลมีสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้วิธีประเมินที่หลากหลายสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี นามวิชัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนชุมชนมีชัยดบ้านสมเด็จ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์เด็กปฐมวัย หลังการจัดประสบการณ์เรียนรู้ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยหลังการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีปทุมวัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก นักศึกษาได้มีการจัดกิจกรรมที่เป็นไปตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ทำให้เด็กปฐมวัยมีความสนใจสนุกสนาน และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยนักศึกษาได้มุ่งเน้นการใช้การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮสโคป และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ศิริวงษ์ และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้โครงงานเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนระดับปฐมวัยได้โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดูแล และเป็นเรื่องสำคัญที่ครูผู้สอนต้องเข้าใจเป็นอย่างดีในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน สอดคล้องกับ วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity - Based Learning) นับเป็นหนึ่งในวิธีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โครงสร้างหลักของรูปแบบการเรียนการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ออกแบบและพัฒนาจากกระบวนการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) มาทำเป็นกระบวนการสอนและนำทฤษฎีด้านการวัดความคิดสร้างสรรค์ของศาสตราจารย์ พอล อี ทอแรนซ์ มาวิจัยเพื่อกำหนดบริบทของห้องเรียน ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับอินทรีดี อริยชัย เปรมวดี (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮสโคป เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความกล้าแสดงออกของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1) เด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 มีความคิดสร้างสรรค์หลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮสโคป สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) เด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 มีความกล้าแสดงออกหลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮสโคป สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) เด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 มีความพึงพอใจต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดโฮสโคป เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และความกล้าแสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการศึกษาศรีปทุมวันพัฒนาขึ้นมีรายละเอียดที่ต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ดังนั้น หากครูนำหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ ควรศึกษาคำประกอบของหลักสูตรให้เข้าใจอย่างดี ก่อนนำไปใช้ในการฝึกอบรมโดยศึกษาจากรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น สิ่งที่ต้องเตรียมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติและนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คำนึงถึงระยะเวลาการฝึกอบรม ซึ่งยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม

1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการใช้หลักสูตรฝึกอบรมชุดนี้เป็นแนวทางการพัฒนาครูปฐมวัยเด็กทั้งภายในศูนย์และภายนอกศูนย์ ทั้งนี้ครูปฐมวัยควรได้รับการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกต้องและสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กมากยิ่งขึ้น และควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความคิดอย่างสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย เพื่อเป็นการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นๆ หรือสถานศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรทำการวิจัยและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้านความคิดยืดหยุ่น จากผลการวิจัยที่พัฒนาพบว่า คะแนนด้านนี้มีคะแนนต่ำสุด

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา พูลลาภ. (2563). การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ร่วมกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เป็นฐาน สำหรับนักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนผดุงนารี. การประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 วันที่ 27 มีนาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กมลรัตน์ วงศ์ถามาตย์. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อนคิดวิเคราะห์ สำหรับนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาดุขภูบบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติชัย แสนสุวรรณ. (2561) . การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัยของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัด มหาสารคาม ปริญญาปรัชญาดุขภูบบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วนิดา เขจรรัช. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้ทักษะบูรณาการภาษาอังกฤษกับวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาปรัชญาดุขภูบบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คุณาพร วรรณศิลป์. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้วยรูปแบบผสมผสาน เรื่อง การทำวิจัย ในชั้นเรียน. ปริญญาครุศาสตร์ดุขภูบบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐกร หาญประสิทธิ์. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ Google Classroom เพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). กรบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ :เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.ธนาครแห่งประเทศ ไทย. (2565). ข้อมูลสถิติสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจสีเขียวอย่างยั่งยืน.https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/statistical-articles/Stat_Article_31dec22.html.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภัทร์ กุดหอม. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเสริมตามแนวคิดเมตาคognition และการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้าง ทักษะ และกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุขภูบบัณฑิต สาขาวิชา วิจัยหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี พงษ์สุพรรณ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสะเต็มศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และความคิด ผลิตภัณฑ์สำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลักสูตรศึกษาศาสตรดุขภูบบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย.
- ปรียา โคตรสาลี. (2562). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง สารในชีวิตประจำวัน โดยใช้ การจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาร่วมกับผังกราฟิก ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์สิทธิ์ พิธิ. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดตกแต่งสถานที่เพื่อการประกอบอาชีพสำหรับนักศึกษา สาขาวิชา การโรงแรมและการท่องเที่ยว ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.
- ภาณุวัฒน์ พันชนกกุล. (2561). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิทยาศาสตร์ และความคิดสร้างสรรค์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนา พิตติปริษา. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักศึกษาสถาบัน เทคโนโลยีปทุมวัน ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. file:///C:/Users/User/Downloads/4.รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้%2065.pdf.
- ลลิตา ศิริวงษ์ และคณะ (2566) การใช้โครงงานเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย. วารสาร มจร วิชาการล้ำนา, 12(2) : (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566), 45 – 54.
- วรารณ อางคำไพ. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดความรู้ ในเนื้อหาศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK). ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชารณ แสนนา. (2565). การพัฒนาแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกลุ่ม โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และวรรณ นิมิตพงษ์กุล. (2562). สอนสร้างสรรค์ เรียนสนุกยุค 4.0. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ศิริรัตน์ ทะนุก, 2563. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เรื่อง การสร้าง หนังสือสามมิติโดยใช้การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 4(2) : (ตุลาคม - ธันวาคม 2563), 41 – 52.
- สมาน เอกพิมพ์. (2560). การจัดการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมและการจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิก.
- สิทธิพล อาอินทร์. (2563). การพัฒนาหลักสูตร = Curriculum development. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อารี พันธมณี. (2557). ฝึกให้คิดเป็นคิดให้สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินทร์ดี อริชัยเปรมวดี (2566) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดไฮสโคป เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความกล้า แสดงออกของเด็กปฐมวัย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 2(8) : (พฤษภาคม- สิงหาคม 2566), 855 – 866.
- Dessler, G. (1999). Essentials of Human Resource Management. New Jersey: Prentice-Hall.
- Guilford, J.P.(1967). The Nature of Human Intelligence. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Peter F. Oliva. (2001). Developing the Curriculum. (5 th ed.). New York : Longman.
- Rogers, E.M. and Shoemaker, F.F. (1971). Communication of Innovation: Across Cultural Approach. New York: The Free Press.
- Saylor, J. Galen and William M. Alexander. (1974). Planning Curriculum for School. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Taba, H. (1962). Curriculum Development Theory and Practice. New York : Harcourt, Brace and World.
- Tyler, R.W. (1971). Basic principles of curriculum and instruction. 31 st ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Torrance, E. P. (1959). Current research on the nature of creative talent. Journal of Counseling Psychology, 6(4), 309–316.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

The relationship between digital leadership of school administrators and being
an innovative organization of educational institutions Under the jurisdiction of
the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3

ชัชสุดา อาจศักดิ์, สุเทพ ตระหง่าน

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Chatsuda Ardsakdee, Suthep Tra-ngarn

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : chatsuda1989kwang@gmail.com suthep.t@ptu.ac.th

(Received : June 10, 2024; Edit : June 18, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 (2) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 234 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูผู้สอน จำนวน 207 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the digital leadership of educational institution administrators; Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 (2) to study the innovative organization of educational institutions. Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 and (3) to study the relationship between the digital leadership of school administrators and the innovative organization of educational institutions. Under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the sample group includes educational institution administrators and teachers. Under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, academic year 2023, a total of 234 people are educational institution administrators and teachers. A total of 207 people were selected as a sample using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire with a 5-level rating scale. Statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Alpha coefficient and the Pearson correlation coefficient.

The research results found that

1. Digital leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the overall level is at a high level.
2. Being an innovative organization of educational institutions Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the overall level is at a high level.
3. The relationship between the digital leadership of school administrators and the innovative organization of the school. Under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall there was a low level of positive relationship. Statistically significant at the .01 level.

Keywords: Digital leadership, Educational institution administrators, Innovative organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปีที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ปฏิรูปกระบวนการทัศน์ การทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561:1) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นภายในองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ที่เทคโนโลยีจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเช่นที่ผ่านมามากต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทย เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย โดยนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลนั้นจัดให้มีการเรียนฟรี 15 ปี เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญา ที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะ ในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 โดยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยระบบการศึกษาไทยที่ยังมีปัญหามากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการ จัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์

ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560:7-8)

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่นพร้อมทั้งมีฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557:90) หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดรูปแบบมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (ดาวรรุณณ ถวิลการ, 2564:75) ซึ่งหนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจ ตรงต่อความต้องการ และเหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องได้เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง ฝึกฝนการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน ผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ในการดำรงชีวิต หรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรรุณณ ถวิลการ, 2564:48) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเข้ามาพัฒนาทางการศึกษา ขับเคลื่อน การพัฒนาการเรียนรู้และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน บุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายองค์กร (Sheninger, 2019) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหรือสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข, 2559)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุชนา โกมลวนิช, 2563:3) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน ความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีที่พร้อมจะผลักดัน และสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วัฒนชัย ศิริกาญ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายใต้หลักการสำคัญข้อที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน โดยการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ จากรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดังกล่าว เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยี และด้านดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2566) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำเป็นต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อให้ผู้บริหารก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถประเมิน จัดการและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ (ดาวรรุณณ ถวิลการ, 2564:137) ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะดิจิทัล ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในบนพื้นฐานการใช้นวัตกรรมซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติ และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 107 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน ครู 538 คน รวมทั้งสิ้น 608 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน สิริพร เขาวนชัย, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 27 คน และครูผู้สอน จำนวน 207 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ครูผู้สอน
 - 1.2 ขนาดของโรงเรียน
 - 1) ขนาดเล็ก
 - 2) ขนาดกลาง
 - 3) ขนาดใหญ่
 - 1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1) น้อยกว่า 10 ปี
 - 2) ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 3) มากกว่า 20 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการรู้ดิจิทัล
- 2) ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล
- 5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

2.2 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร
- 2) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร
- 5) ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการรู้ดิจิทัล	จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล	จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล	จำนวน 5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1976) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	จำนวน 4 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1976) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิด กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of item objective congruence: IOC) ที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.86 และด้านความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เท่ากับ 0.89 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง)
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วมาปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาคีวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งรับแบบสอบถามคืนตามตารางที่นัดหมายด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 234 ฉบับ ได้รับการตอบกลับจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560:121) 5 ระดับ ดังนี้

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

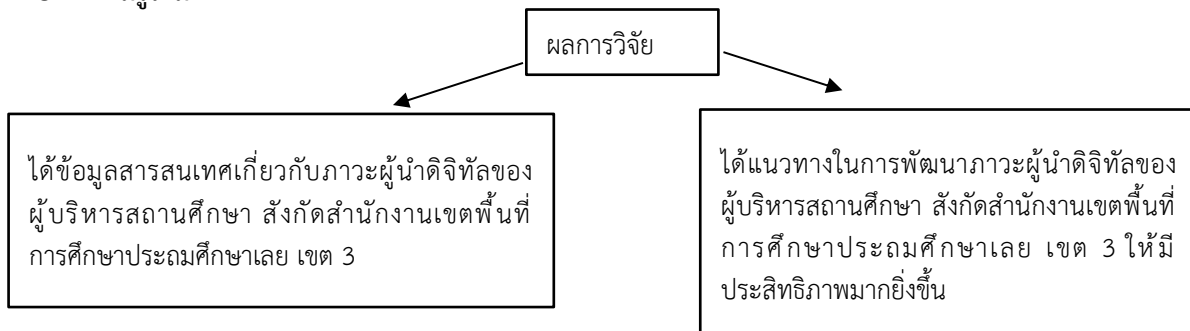
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560:121) 5 ระดับ ดังนี้

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

4. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ได้นำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51–0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.50	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	N = 234		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการรู้ดิจิทัล	4.04	0.34	มาก	4
2.	ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล	4.04	0.33	มาก	4
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.07	0.41	มาก	3
4.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.08	0.45	มาก	1
5.	ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล	4.08	0.37	มาก	1
รวม		4.06	0.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (= 4.06, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (= 4.08, S.D. = 0.45) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล (= 4.08, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (= 4.07, S.D. = 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัล (= 4.04, S.D. = 0.34) ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล (= 4.04, S.D. = 0.33)

2. ผลการศึกษาคือความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม

ที่	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา	N = 234		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	4.04	0.47	มาก	3
2.	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.03	0.34	มาก	4
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.05	0.40	มาก	2
4.	ด้านบรรยากาศนวัตกรรมการภายในองค์กร	4.02	0.43	มาก	5
5.	ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	4.06	0.39	มาก	1
รวม		4.04	0.29	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.04, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (= 4.06, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (= 4.05, S.D. = 0.40) ตามด้วย ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (= 4.04, S.D. = 0.47) ด้านโครงสร้างองค์กร (= 4.03, S.D. = 0.34) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศนวัตกรรมการภายในองค์กร (= 4.02, S.D. = 0.43)

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา (Y)					
	ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Y ₁)	ด้านโครงสร้างองค์กร (Y ₂)	ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y ₃)	ด้านบรรยากาศนวัตกรรม ภายในองค์กร (Y ₄)	ด้านการสร้างเครือข่าย นวัตกรรม (Y ₅)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวม (Y _{รวม})
ด้านการรู้ดิจิทัล (x ₁)	.212** (sig=.001)	.231** (sig=.000)	.237** (sig=.000)	.122 (sig=.062)	.129* (sig=.048)	.258** (sig=.000)
ด้านการสื่อสารด้วย ดิจิทัล (x ₂)	.297** (sig=.000)	.368** (sig=.000)	.329** (sig=.000)	.204** (sig=.002)	.251** (sig=.000)	.399** (sig=.000)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (x ₃)	.370** (sig=.000)	.224** (sig=.001)	.323** (sig=.000)	.281** (sig=.000)	.073 (sig=.267)	.370** (sig=.000)
ด้านการสร้าง วัฒนธรรมดิจิทัล (x ₄)	.315** (sig=.000)	.250** (sig=.000)	.297** (sig=.000)	.272** (sig=.000)	.174** (sig=.008)	.372** (sig=.000)
ด้านการพัฒนาองค์กร ด้วยดิจิทัล (x ₅)	.291** (sig=.000)	.320** (sig=.000)	.312** (sig=.000)	.268** (sig=.000)	.216** (sig=.001)	.393** (sig=.000)
ภาวะผู้นำดิจิทัลใน ภาพรวม (x _{รวม})	.411** (sig=.000)	.385** (sig=.000)	.414** (sig=.000)	.322** (sig=.000)	.235** (sig=.000)	.498** (sig=.000)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (xรวม) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา (Yรวม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.498$) และมีค่า ($\text{sig}=.000$) ในลักษณะคล้ายคลึงกัน

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (xรวม) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษารายด้าน (Y1 – Y5) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r_{xy} = 0.414$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ($r_{xy} = 0.411$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($r_{xy} = 0.385$) ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร ($r_{xy} = 0.322$) และด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ($r_{xy} = 0.235$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (x1 – x5) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Yรวม) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล ($r_{xy} = 0.399$) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ($r_{xy} = 0.393$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($r_{xy} = 0.372$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($r_{xy} = 0.370$) และด้านการรู้ดิจิทัล ($r_{xy} = 0.258$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (x1 – x5) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษารายด้าน (Y1 – Y5) พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ($r_{xy} = 0.370$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ($r_{xy} = 0.073$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้บริหารงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยี ดิจิทัล ที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงอาจส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องเรียนรู้ด้านดิจิทัล ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ผลิตรายการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งต่อการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน ประวันโต (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีประชากรจำนวนไม่มาก ทำให้งบประมาณของสถานศึกษามีค่อนข้างจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมจนนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุริศา ริมศิริ (2562) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านบรรยากาศนวัตกรรม ไว้ว่า บรรยากาศนวัตกรรม ในสถานศึกษาสามารถส่งเสริมได้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้งบประมาณค่อนข้างสูง การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมผู้บริหาร จึงอาจสร้างด้วยการจัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทบทวน ผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็นและแนวความคิดพัฒนานวัตกรรม และสอดคล้องกับขวัญชนก แสงท่ง (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงานภายใต้กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยี ดิจิทัล ที่มีความผันผวน เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงอาจส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เดิมที่ได้กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จ จึงทำให้ยังนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์บริบท และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่มุ่งเน้น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่บริบทของสถานศึกษาเอื้ออำนวย ซึ่งสอดคล้องกับ สุขญา โกลลวนิช (2563) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ในมิติของด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล นั้นแสดงได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ในยุคดิจิทัลได้กว้างไกล จะต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย มีความกล้าตัดสินใจ และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ จักรภัทรสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร กลยุทธ์ เป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรมีการพัฒनावิสัยทัศน์ ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง นำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการ และนวัตกรรมแบบการกระจายอำนาจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พัฒนาการคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็น ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาระบบการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ผลิตรายการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึงโดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก

2. ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ นำเสนอความคิดเห็น แนวทางการพัฒนานวัตกรรม และให้รางวัลกับผู้ที่มีความสำเร็จในด้านนวัตกรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในภาพรวม ($Y_{รวม}$) กับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล (x_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.399$) ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาองค์ประกอบด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล ให้เกิดขึ้น แสดงความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สื่อสารประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การสื่อสารดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถนำไปสู่การสร้างความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.580 - 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาร่วมกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญชนก แสงท่ง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาชั้น
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยนเรศวรพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ริศา ริมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน (พิมพ์ครั้งที่ 1) . กรุงเทพฯ : ติพยวิสุทธิ์
- สถิพร เชาวน์ชัย. (2561). เอกสารประกอบการสอนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟ ฟิค.
- สุขญา โกมลวานิช. (2562). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาน ประวันโต. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academiปีที่ 8 ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม 2566.

ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 4
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

LEADERSHIP AFTER THE COVID-19 CRISIS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS
DISABILITY SPECIFIC SCHOOL GROUP 4

UNDER BUREAU OF SPECIAL EDUCATIONAL ADMINISTRATION

อารีย์ รักษาสุวรรณ, วิมาน วรรณคำ

วิทยาลัยนครราชสีมา

Aree Raksasuwan, Wimarn Wannakhom

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : areec2rak@gmail.com, wannakhom.w@gmail.com

(Received : April 29, 2024 ; Edit : May 22, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำหลังวิกฤติ โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 97 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านกรอบความคิดในการทำงานกับด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความทันสมัย

2. ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทันสมัยและด้านความเชื่อมั่นในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aims to 1) study the level of Leadership after the COVID-19 crisis of educational administrators disability specific school Group 4 under bureau of Special Education Administration. 2) comparing Leadership after the COVID-19 crisis of educational administrators disability specific school Group 4 under bureau of Special Education Administration. Classified by position and work experience. The sample group used in the research was 97 administrators in a educational administrators disability specific school Group 4 under bureau of Special Education Administration. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00. and the reliability of the entire questionnaire was 0.97. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test

The research results found that

1. Leadership after the COVID-19 crisis of educational administrators disability specific school Group 4 under bureau of Special Education Administration. Overall and each aspect is at a high level. When considering each area, it was found that the area with the highest average was the ability to work as a team, followed by the work mindset and self confidence. which the average is the same and the ability to set common goals and visions, respectively. The aspect with the lowest average was modernity.

2. Leadership after the COVID-19 crisis of educational administrators disability specific school Group 4 under bureau of Special Education Administration. Classified by position Overall, they are not different. But when considering each aspect, it was found that the modernity aspect and the self-confidence aspect They are significantly different at the .05 level and when classified according to work experience. Overall and each aspect is not different.

Keywords : Leadership after the COVID-19crisis, School Administrators, Disability Specific school Group 4 under Bureau of Special Educational Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ ดังความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 3) แต่ในปัจจุบันนั้น การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวดังกล่าวต้องหยุดชะงักลง เนื่องจากเกิดภาวะวิกฤติที่รุนแรงลุกลามไปทั่วโลก นั่นก็คือ การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ “โควิด-19” แม้สถานการณ์จะคลี่คลายและเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว แต่ผลกระทบหลังวิกฤติโควิด-19 ยังคงส่งผลต่อทุกภาคส่วน ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนความเป็นอยู่เพื่อให้สามารถอยู่บนฐานวิถีชีวิตใหม่ (New normal) ได้ และเมื่อปรับตัวให้อยู่ร่วมกับโควิด-19 ได้จนคุ้นชินแล้ว ก็จะก้าวเข้าสู่ยุคฐานชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ ทั้ง วิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสารและวิถีปฏิบัติ ซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (เสกสรรค์ พันธบุญมี, 2566) จนดูเหมือนว่าเราก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 แล้ว ดังนั้น ในภาคการศึกษาจึงต้องแก้ไขปัญหานี้ พื้นฟูและพัฒนาการจัดการศึกษาบนฐานความปกติใหม่โดยเร่งด่วนสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งต้องประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565 : 14) มีทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 8) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่ดี และผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำนี้ จึงถือว่าเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ย่อมนำพาทุกคนมาร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้

ข้อมูลจากองค์กรกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ชี้ว่านับตั้งแต่มีการปิดโรงเรียนเพื่อป้องกันการระบาดของโควิด-19 ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา เด็ก ๆ ทั่วโลกสูญเสียชั่วโมงเรียนไปมากกว่าสองล้านล้านชั่วโมง และมีการเรียนรู้ที่ถดถอย ทักษะขั้นพื้นฐานที่เคยมีกำลังจะหายไป โดยเฉพาะเด็กจากครอบครัวที่ยากจน เด็กที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เด็กพิการ เด็กเล็ก ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหานี้อย่างรุนแรงที่สุด เด็กและเยาวชนประมาณ 24 ล้านคน มีความเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษา (Unicef Thailand, 2565) แม้ว่าในช่วงนั้นจะมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อทดแทนและประคับประคองให้ภาคการศึกษา ยังคงไปได้ แต่ประสิทธิภาพก็ยังไม่เท่ากับการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามากขึ้น และยิ่งก่อให้เกิดปัญหาสำคัญตามมาอีก 2 ประการ คือ 1) ปัญหาการเรียนรู้ถดถอย (learning loss) และ 2) ปัญหาการหลุดออกจากระบบการศึกษา (ตรีนุช ไพชยนต์วิจิตร และ สรลชญา อิตติสุวรรณ, 2565 : 1)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ก็ประสบปัญหาในการจัดการศึกษาจากภาวะวิกฤติโควิด-19 เช่นเดียวกัน ดังผลวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้พิการด้วยการจัดการศึกษาออนไลน์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ระบุถึงปัญหาดังกล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการนั้นมีปัญหาในการเข้าถึงการศึกษา ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง สภาพสถานศึกษาที่ไม่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และการจัดการศึกษาของคนพิการ” (อมรรัตน์ วงศ์สารภี และคณะ, 2565 : 4) และจากงานวิจัยของ ธนพล หอมน่าน และคณะ (2566 : 199) เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ได้เสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า “ผู้บริหารควรคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ควรมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายรูปแบบ ควรสื่อสารภายในด้วยการใช้เทคโนโลยีที่รวดเร็วทันกาล” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กขกร ชันติกรม (2565 : 266) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า “ผู้บริหารต้องรู้จักเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถนำภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย” จากปัญหาและงานวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หลังวิกฤติโควิด-19 โดยจะทำให้การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังที่กล่าวว่า “คนพิการทุกคนได้รับการศึกษา พัฒนาร่างกายเต็มศักยภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและปลอดภัยในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่” (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566 : 25)

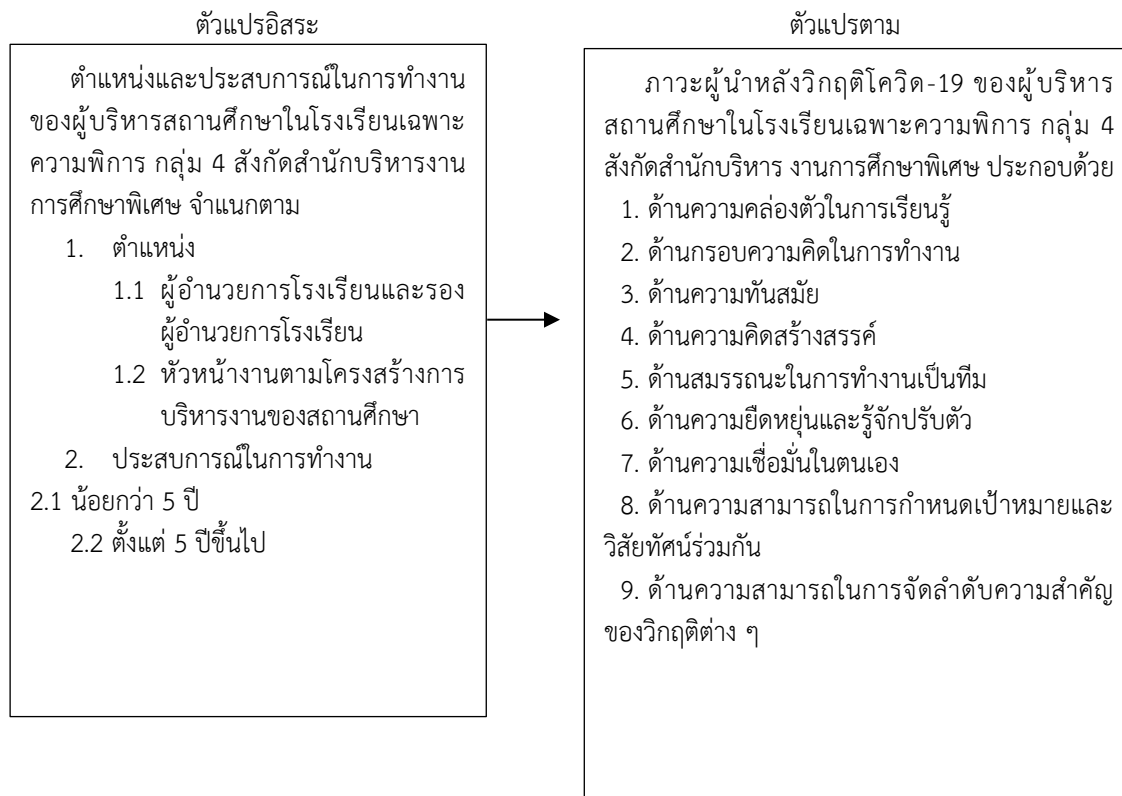
ด้วยสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาหลังวิกฤติโควิด-19 ทั้งด้านภาวะถดถอยทางการเรียนรู้และด้านการหลุดจากระบบการศึกษาของนักเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการศึกษา การนิเทศและติดตามผลการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการหลังวิกฤติโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดของ เจริญ ภูวจิตร (2565 : 10-11) เรื่องภาวะผู้นำทางการศึกษาในโลกยุคผันผวน และ วงศกร เพียรชนะ (2566 : 46-73) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566 โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 20 คน และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 100 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 125 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566 โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 20 คน และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 72 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 97 คน ซึ่งกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น
 - 1.1) ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 1.2) หัวหน้างานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 2.2) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.3) 5 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดของ เจริญ ภูวิจิตร (2565 : 10-11) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในโลกยุคผันผวน และ วงศกร เพียรชนะ (2566 : 12-15) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความคล่องตัวในการเรียนรู้
- 2) ด้านกรอบความคิดในการทำงาน
- 3) ด้านความทันสมัย
- 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 5) ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม
- 6) ด้านความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว
- 7) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
- 8) ด้านความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 9) ด้านความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิก-เอิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหลังวิกฤติ โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิกเอิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74-84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ เจริญ ภูวิจิตร (2565 : 10-11) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในโลกยุคผันผวน และ วงศกร เพียรชนะ (2566 : 12-15) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC :

Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งได้แบบสอบถาม จำนวน 42 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 42 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 5 แห่ง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่งและประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

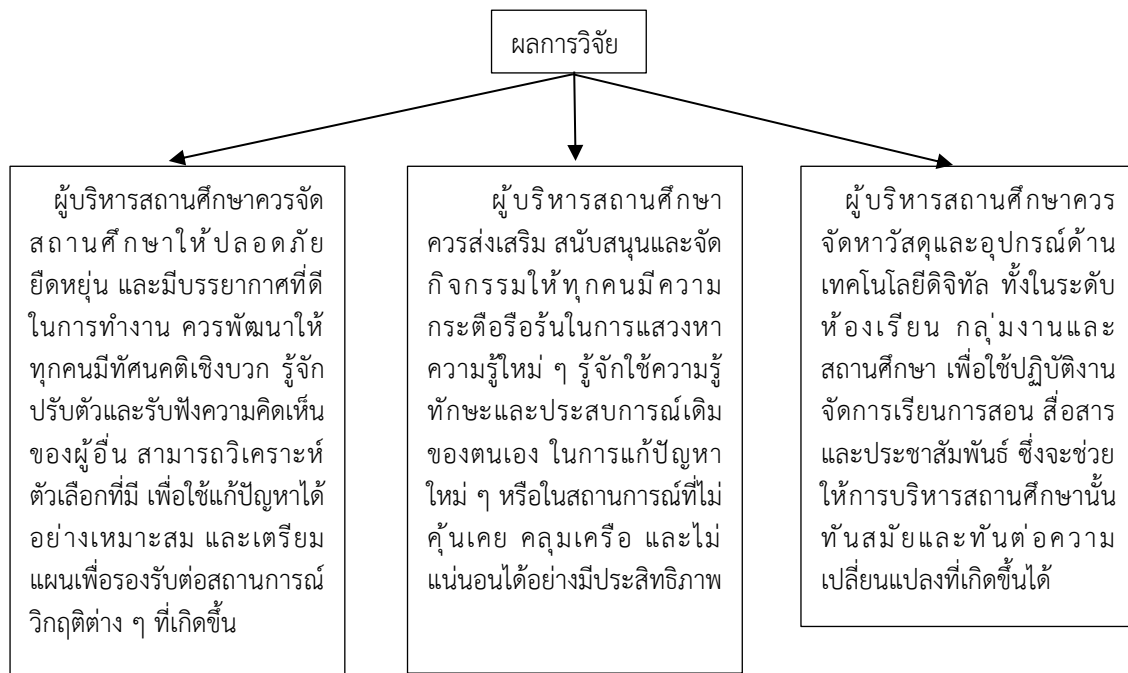
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความคล่องตัวในการเรียนรู้	4.30	0.53	มาก	6
2	ด้านกรอบความคิดในการทำงาน	4.34	0.56	มาก	2
3	ด้านความทันสมัย	4.26	0.53	มาก	7
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.53	มาก	4
5	ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.39	0.58	มาก	1
6	ด้านความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว	4.31	0.56	มาก	5
7	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.34	0.56	มาก	2
8	ด้านความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.33	0.53	มาก	3
ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
9	ด้านความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของ วิกฤติต่าง ๆ	4.31	0.53	มาก	5
ภาพรวม		4.32	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.58) รองลงมา มี 2 ด้าน ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 1) ด้านกรอบความคิดในการทำงาน และ 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.56) และด้านความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.53) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความทันสมัย ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.53)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน และ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		หัวหน้างาน ตามโครงสร้าง การบริหารงาน ของสถานศึกษา		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความคล่องตัวในการเรียนรู้	4.16	0.54	4.35	0.51	-1.533	.129
2	ด้านกรอบความคิดในการทำงาน	4.20	0.61	4.39	0.54	-1.479	.142
3	ด้านความทันสมัย	4.05	0.61	4.33	0.49	-2.298*	.024
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.18	0.51	4.37	0.52	-1.502	.136
5	ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.22	0.67			-1.718	.089
				4.45	0.54		
6	ด้านความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว	4.14	0.61	4.36	0.54	-1.732	.086
7	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.13	0.55	4.42	0.55	-2.267*	.026
8	ด้านความสามารถในการกำหนด เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.16	0.47	4.38	0.54	-1.795	.076

ด้าน ที่	รายการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน และ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		หัวหน้างาน ตามโครงสร้าง การบริหารงาน ของสถานศึกษา		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
9	ด้านความสามารถในการจัดลำดับ ความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ	4.19	0.54	4.35	0.53	-	.198
						1.296	
ภาพรวม						-	
		4.16	0.57	4.38	0.53	1.736	.101

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำหลังวิกฤติ โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านความทันสมัย และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความคล่องตัวในการเรียนรู้	4.29	0.45	4.31	0.57	-0.136	.892
2	ด้านกรอบความคิดในการทำงาน	4.38	0.49	4.32	0.60	0.538	.592
3	ด้านความทันสมัย	4.29	0.44	4.24	0.58	0.434	.665
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.35	0.39	4.30	0.59	0.460	.646
5	ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.47	0.44	4.35	0.64	1.000	.320
6	ด้านความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว	4.40	0.46	4.26	0.61	1.185	.239
7	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.30	0.54	4.36	0.57	-0.530	.592
8	ด้านความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.33	0.45	4.33	0.57	0.018	.985
9	ด้านความสามารถในการจัดลำดับ ความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ	4.34	0.45	4.29	0.57	0.448	.655
ภาพรวม		4.35	0.46	4.31	0.59	0.380	.621

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารงานสถานศึกษา ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้รับการพัฒนาทั้งด้านตนเองและด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำวิจัย การทำผลงานเพื่อขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของโลกดิจิทัล ซึ่งมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา นอกจากนี้ ยังมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานและการบริหารจัดการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ประกอบกับมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหารจัดการ และมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรยา สือรี (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rysel B. Villar. (2021) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การบริหารจัดการและความพร้อมของโรงเรียนรัฐบาลในลา구나 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ล้วนสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรการบริหารการศึกษา ซึ่งมีการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษาในระหว่างที่ศึกษา และยังมีการพัฒนาอย่างเข้มข้นรับตำแหน่งอีกด้วย ส่วนหัวหน้า

งานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา ก็จะได้รับพัฒนาตนเองและวิชาชีพทั้งการครองตน ครองคนและครองงาน อีกทั้งโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 ซึ่งมี 5 โรงเรียนนั้น ต่างก็เป็นสมาชิกเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและด้อยโอกาส ในภูมิภาคเดียวกัน ซึ่งมีการจัดกิจกรรมพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน ปรึกษาหารือและช่วยเหลืองานกันอยู่เสมอ จึงทำให้หัวหน้างานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา มีภาวะผู้นำที่ไม่แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศกร เพียรชนะ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์ชคร และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้ความปกติใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลบุรี ระยะอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้ความปกติใหม่ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ก่อนที่โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จะมีรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครบทั้ง 4 อัตรา ดังเช่นในปัจจุบันนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจะแต่งตั้งครูเป็นหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่ บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งต่อมาหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบางคน ได้รับการคัดเลือกจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งก็มีการจะแต่งตั้งครูท่านใหม่ขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มงานแทน เพื่อปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละท่านต่างก็มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หรือตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เพียงแต่เปลี่ยนชื่อเรียกในการบริหารสถานศึกษา ตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งมาเท่านั้นเอง ประกอบกับวิกฤติของโควิด-19 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ ที่แต่ละคนยังไม่เคยรู้จักหรือมีประสบการณ์ด้วย จึงต่างก็ต้องเรียนรู้ในการรับมือ และปรับตัวให้สามารถอยู่รอดและอยู่ร่วมกันได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีประสบการณ์กับวิกฤติโควิด-19 แบบเริ่มนับหนึ่งไปด้วยกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแล้วจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ ปาसानะตัง และ วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ โนนทอง (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสถานศึกษาให้ปลอดภัย ยึดหยุ่น และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรพัฒนาให้ทุกคนมีทัศนคติเชิงบวก รู้จักปรับตัวและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถวิเคราะห์ตัวเลือกที่มี เพื่อใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และเตรียมแผนเพื่อรองรับต่อสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รู้จักใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เดิมของตนเอง ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ หรือในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย คลุมเครือ และไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในระดับห้องเรียน กลุ่มงานและสถานศึกษา เพื่อใช้ปฏิบัติงาน จัดการเรียนการสอน สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษานั้นทันสมัยและทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำหลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานศึกษาพิเศษ กลุ่มอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำหลังวิกฤตการณ์ด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานศึกษาพิเศษ

2.3 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานศึกษาพิเศษ เพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤติในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กชกร ชันติกรม. (2565). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออก”. วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7,6 : 266.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. 3 , 8.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). “ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน”. 10-11. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2566. จาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf>
- ตรีสุข ไพชนทวีจิตร และ สรลชญา ธิติสารวรรค์. (2565). “ผลกระทบการแพร่ระบาดของโควิด-19 ต่อการศึกษา”. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2566. จาก <http://www.eco.ru.ac.th/images/document/article/ TreeNut/publish02-02.pdf>
- ธนพล หอมมาน และคณะ. (2566). “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษารับความปฏิกิริยาใหม่หลังวิกฤติโควิด-19 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน”. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา. 14,1 : 199.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. 74-84. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พัชรภรณ์ โนนทอง. (2565). “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู”. วารสารวิชาการแสงอีสาน. 20,1 : 1-18.
- ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชศร และคณะ. (2566). “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้ความปฏิกิริยาใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง”. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 8,2 : 77-89.
- วงศ์กร เพียรชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ. 14.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. 25. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2566. จาก <http://special.obec.go.th/HV3/doc/กลุ่มแผน/เล่มแผนปฏิบัติการสำนักบริหารงานการศึกษา ปี2566.pdf>
- เสกสันต์ พันธุ์บุญมี. (2566). “Digital Transformation จาก New Normal สู่ Next Normal”. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2566. จาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-next-normal>
- โสธยา สิริ. (2564). ทักษะภาวะผู้นำรับความปฏิกิริยาใหม่หลังวิกฤติโควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อนงค์ ปาสนาและ และ วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2565). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์”. วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 2,3 : 13-23.
- อมรรัตน์ วงศ์สารภี และคณะ. (2565). “รูปแบบการพัฒนาผู้ฝึกการด้วยการจัดการศึกษาออนไลน์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วารสารวิทยาลัยราชสุตา. 18,2 : 4.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.

Rycel B. Villar. (2019). “School Heads’ Leadership Practices in The New Normal, Administrative Disposition, and Readiness of The Public Schools in Laguna.” *International Journal of Theory and Application in Elementary and Secondary School Education (IJTAESE)*, 3(2) : 156-170.

Unisef Thailand. (2565). “รายงานใหม่ชี้เด็กในเกือบทุกประเทศเผชิญการเรียนรู้ถดถอยเนื่องจากโควิด-19”. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566. จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/press-releases>

_____. (2565). “รายงานรวบรวมผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของการระบาดโรคโควิด-19 ต่อเด็กและเยาวชนในประเทศไทย”. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566. จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/reports>

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

SCHURT ADMINISTRATOR'S ROLES ON TEAMWORK PROMOTION OF TEACHERS IN
SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ฤทธิเกียรติ สิมารับ, จริญญา บุญธรรม

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Rittikiat Simmarab, Charoon Boontham

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : rittikiat.simarab@gmail.com

(Received : June 5, 2024; Edit : June 19, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพศ และอายุของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 236 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ และอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม, ครูในโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the role of school administrators in promoting teamwork among teachers in schools. Under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) Compare the role of school administrators in promoting teamwork among teachers in schools. Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by work experience, gender, and age of administrators and teachers. Sample group of 236 school administrators and teachers using simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.95. Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. One-way analysis of variance and test the difference in pairwise means using Zeffe's method. at the statistical significance level .05

The research results found that

1. The role of educational institution administrators in promoting teamwork among teachers in schools Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the overall level is at a high level.
2. The role of school administrators in promoting teamwork among teachers in schools Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by work experience, gender, and age, overall and in each area, they are significantly different at the .05 level.

Keywords: The role of school administrators, teamwork, teachers in schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศทุกภาคส่วนมีการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม ต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตการบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่เป็น สภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ การ พัฒนาทักษะและยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทาง สังคมในการ กล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบตอสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ.ออนไลน์. 2558)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 กำหนดให้ สังคมมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความครอบคลุม ทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน การ เข้ามาร่วมมือร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการประสานการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ซึ่ง การมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่และโรงเรียน รวม ไปถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรการศึกษาอื่น ๆ จากภายนอกอีกด้วย เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชนโดยเมื่อถึงระดับพื้นที่และโรงเรียนการมีส่วนร่วม ของภาค ประชาชนจะมีบทบาทสูง โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่ สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงานสร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็น ความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมี สิทธิเสรีภาพเป็นสังคมการเรียนรู้ที่ทุกคนในสังคมมีความรู้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ความสำคัญของการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือ ในการสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558 : 39 - 40) การศึกษาเป็น เครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสุข ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความ เปรียบเทียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและ มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ และ ของโลก ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มี ทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม ประเทศสามารถก้าวข้ามไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและใน อนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ.2560 : 1)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการที่จะบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือ ดำเนินการตามกระบวนการบริหารนั้น ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็น อย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์การ สามารถขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้า นำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วย บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการ พัฒนาองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึง ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการจัดการ การ

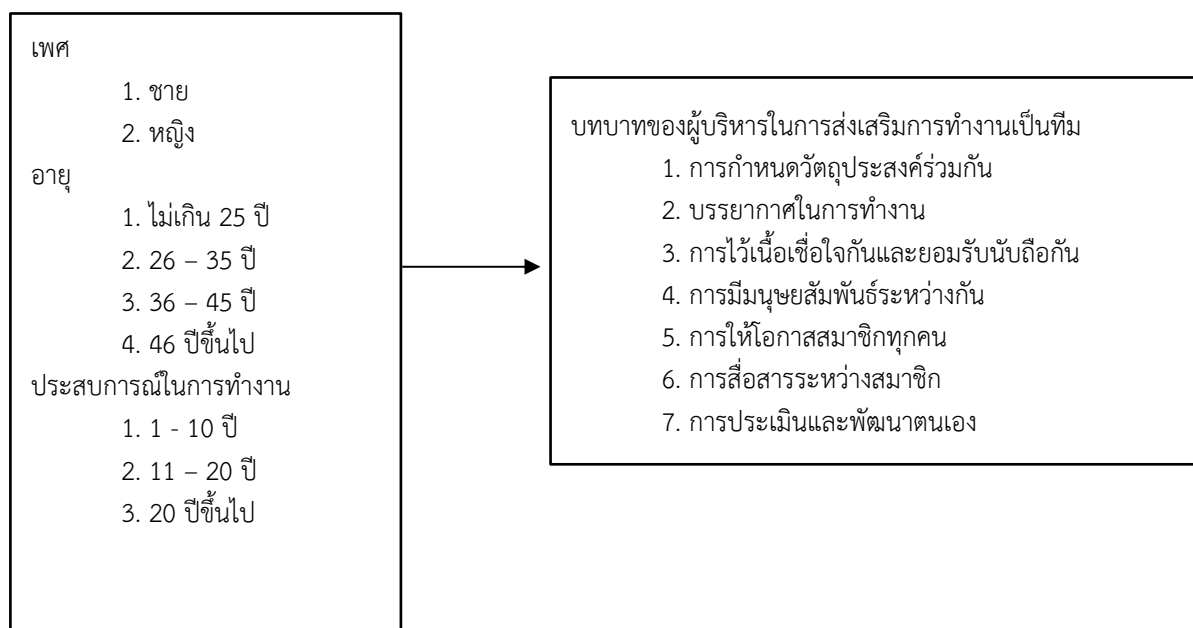
ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน. 2551 : 21)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพราะการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ ผลของการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านวิชาการ คือ การที่นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่ดีและด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและสภาพการเรียนรู้ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพศ และอายุ ของผู้บริหารและครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 รวม 608 คน ในปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครู จำนวน 538 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 236 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1) 1 - 10 ปี
 - 2) 11 - 15 ปี
 - 3) 20 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ
 - 1) การกำหนดวัตถุประสงค์
 - 2) บรรยากาศในการทำงาน
 - 3) การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน
 - 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน
 - 5) การให้โอกาสสมาชิกทุกคน
 - 6) การสื่อสารระหว่างสมาชิก
 - 7) การประเมินและพัฒนาตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับตามแนวคิดของรีอบินส์และโคลเตอร์ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูซึ่งมี 7 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 2 บรรยากาศในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 3 การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 5 การให้โอกาสสมาชิกทุกคน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 6 การสื่อสารระหว่างสมาชิก	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 7 การประเมินและพัฒนาตนเอง	จำนวน 7 ข้อ

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์วัดระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1976, p. 19) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 ปฏิบัติน้อยที่สุด	หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยครั้งมากหรือไม่มีการปฏิบัติ
ระดับ 2 ปฏิบัติน้อย	หมายถึง มีการปฏิบัติบางครั้ง
ระดับ 3 ปฏิบัติปานกลาง	หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง
ระดับ 4 ปฏิบัติมาก	หมายถึง มีการปฏิบัติค่อนข้างบ่อย
ระดับ 5 ปฏิบัติมากที่สุด	หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 มี 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก และด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน
4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสมความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 จำนวน 38 ข้อ และ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 จำนวน 2 ข้อ
6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย แล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยตนเองและประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับครู ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7 - 15 วัน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
4. วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (" $\bar{X}$ ") (mean หรือ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, P. 195) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ("X")	1.00 - 1.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ("X")	1.51 - 2.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย ("X")	2.51 - 3.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ("X")	3.51 - 4.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย ("X")	4.51 - 5.00	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติมากที่สุด

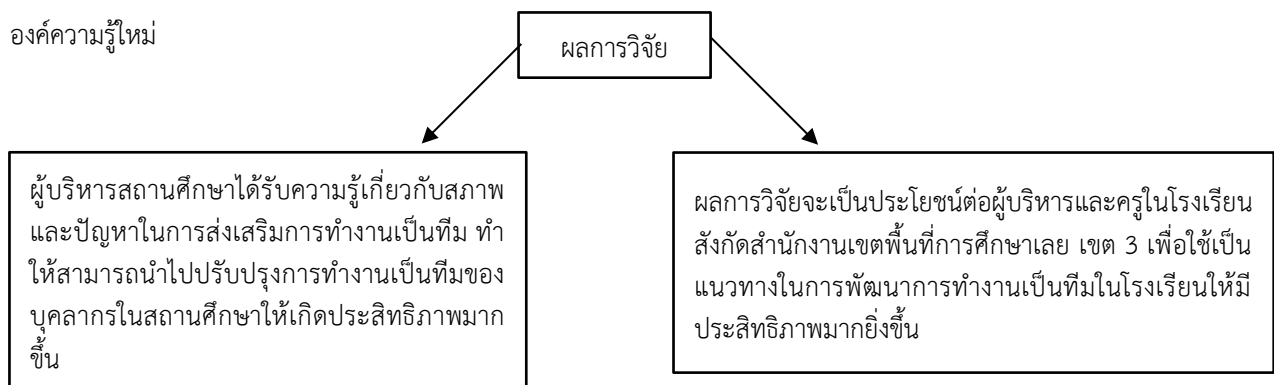
5. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 มี 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ("X") และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

- สถิติพื้นฐาน
 - ค่าร้อยละ
 - ค่าเฉลี่ย
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค
- สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวมแสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.97	0.71	มาก
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.06	0.72	มาก
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.05	0.76	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	3.96	0.79	มาก
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	3.88	0.73	มาก
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.06	0.82	มาก
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.09	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.09$, S.D. 0.83) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D. 0.72) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ($\bar{X}=4.06$, S.D. 0.82) ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ($\bar{X}=4.05$, S.D. 0.76) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.71) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.79) และด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ($\bar{X}=3.88$, S.D. 0.73)

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ เพศ และอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน แสดงไว้ในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	1-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.30	0.33	4.02	0.63	3.66	0.89	13.80*	0.00
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.30	0.43	4.14	0.69	3.74	0.82	12.01*	0.00
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.33	0.56	4.08	0.65	3.83	0.96	6.69*	0.02
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.38	0.47	3.86	0.68	3.51	0.92	20.23*	0.00
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	4.38	0.44	3.82	0.65	3.64	0.84	17.73*	0.00
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.58	0.48	4.00	0.84	3.82	0.83	14.69*	0.00
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.56	0.38	4.07	0.74	3.87	1.04	11.30*	0.00
รวมเฉลี่ย	4.40	0.44	4.00	0.70	3.72	0.90	13.78*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน และด้านการสื่อสาร

ระหว่างสมาชิก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี สำหรับด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนและด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เพศ				F	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.27	0.65	3.90	0.71	0.470*	0.002
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.33	0.64	4.00	0.73	0.008*	0.005
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.34	0.68	3.99	0.76	0.002*	0.004
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.13	0.67	3.80	0.80	0.014*	0.005
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	4.12	0.71	3.82	0.72	2.013*	0.013
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.35	0.71	4.00	0.83	0.007*	0.005
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.32	0.65	4.04	0.85	0.141*	0.040
รวมเฉลี่ย	4.27	0.67	3.94	0.77	0.38*	0.011

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เพศ								F	Sig.
	ไม่เกิน 25 ปี		26 - 35		36 - 45		46 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.24	0.58	3.90	0.68	3.67	1.16	3.82	0.48	4.33*	0.001
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.36	0.69	3.93	0.65	3.63	1.06	4.08	0.40	0.37*	0.000
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.27	0.72	3.98	0.65	3.59	1.19	4.15	0.61	0.00*	0.004
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.12	0.69	3.86	0.68	3.68	1.19	3.46	0.74	1.89*	0.012
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	4.05	0.68	3.83	0.72	3.69	1.11	3.77	0.42	1.83*	0.052
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.33	0.72	3.94	0.84	3.77	1.19	4.07	0.42	13.3*	0.001
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.33	0.65	4.02	0.78	3.40	1.28	4.29	0.59	4.92*	0.005
รวมเฉลี่ย	4.24	0.68	3.92	0.71	3.63	1.17	3.95	0.52	3.81*	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีบทบาทอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองและใช้ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน โดยมีการติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในกลุ่มและนอกกลุ่มและมีการนำผลของการทำงานมาประเมินเพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานครั้งต่อไป ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพัสสร โกสินทรจิตต์ (2548) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนิกร สมทรัพย์ (2550) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย เทศำ (2553) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ เพศ และอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน บรรยาภาศในการทำงาน การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน การให้โอกาสสมาชิกทุกคน การสื่อสารระหว่างสมาชิก และการประเมินและพัฒนาตนเอง ซึ่งมีผลต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ผู้บริหารและครูในการทำงานมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาวิณี หวยจันทร์ (2557) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลหัวฝ้อ อำเภอเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลหัวฝ้อ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่น แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอเมืองชลบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสัมพันธ์กันในโรงเรียน ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในด้านต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงงานและพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เพื่อให้ความรู้ และสร้างประสบการณ์ในเรื่องการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย เพื่อให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้สมาชิกมีความเต็มใจร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้มีการทำงานที่สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกด้าน เพื่อความโปร่งใสในการทำงานการดำเนินงานต้องเป็นไปตามระเบียบ ระบบ ข้อบังคับ หรือนโยบายที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าให้บุคลากรทางการศึกษาของตนปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบาย และผู้บริหารจึงต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยการอยู่ในกรอบเสมอ ให้บุคลากรทางการศึกษาได้ถือเป็นตัวอย่างและเป็นจุดศูนย์กลางของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้กำลังใจ และให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่ทีมงานมากกว่าสมาชิก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทีมงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนกรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริศร กรุงกาญจนา. (2549). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมหมาย เทศคำ. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิณี ทวยจันทร์. (2557). การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Likert, R. (1991). New patterns of management. New York: McGraw - Hill.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา Digital leadership of educational institution administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

ยุคนธร สมบัติมี, สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม
วิทยาลัยนครราชสีมา

Yuconton Sombatmee, Suvijuk Mansaraneeyatham

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : edurcp55@gmail.com suvijuk2564@gmail.com

(Received : May 12, 2024; Edit : May 28, 2024; accepted : June 1, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 310 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.903 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's test และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่การจำแนกตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ .05

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the digital leadership level of educational institution administrators; Under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization 2) To compare the opinions of school administrators and teachers regarding the digital leadership of school administrators. Under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization 3) To study guidelines for developing digital leadership of educational institution administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. The sample group used in the research included 310 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with content validity ranging from 0.60-1.00 and reliability. of the questionnaire was 0.903. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test. and F-test comparing pairwise means using Scheffe's test and content analysis (Content Analysis).

The research results found that

1) Digital leadership of educational institution administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization of educational institution administrators. And teachers have opinions on the digital leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a high level.

2) Results of comparing opinions of educational institution administrators and teachers towards the digital leadership of educational institution administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. Classified by position variable and education level Overall and each aspect is not different. But the classification according to the work experience variable is significantly different at .05.

3) Guidelines for developing digital leadership of educational institution administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. There are 4 aspects: having a vision for digital technology. Supporting teaching and learning using digital technology Ethical aspects in the use of digital technology and supporting the use of digital technology in administration

Keywords : Digital leadership, Digital leadership of school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสังคมในเรื่องของเทคโนโลยี วิธีการดำเนินชีวิตจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกันด้วย เนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าและความรวดเร็วของข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลถึงการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรคน โดยเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรนั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานและก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งถือได้ว่าผู้นำหัวเรือใหญ่และเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดีและทั้งสองฝ่ายก็จะช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้าหรือบริการที่ต้องการได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) มากขึ้น การก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้ในระดับรากหญ้าและใกล้ชิดที่สุดจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับประชาชน โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งปัจจุบันมีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงมีอำนาจระดมทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงส่งผลให้การจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในจังหวัดของตนเองตามความพร้อมของแต่ละจังหวัด สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศที่มุ่งหวังให้กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศและเมืองมีความรู้ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมุ่งหวังให้การบริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการและด้านความเท่าเทียม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการด้านความเท่าเทียมด้านเทคโนโลยีตามกรอบการขับเคลื่อนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557-2561 ลดผลกระทบของการดำเนินงานและการบริหารจัดการ (Administration Impact) โดยการยกระดับเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้าน ICT ให้กับประชาชน ซึ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างคุ้มค่าไม่เกิดการสูญเปล่าและมีความคล่องตัว ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านประสิทธิภาพและมีการดำเนินการมุ่งสู่ Smart Thailand ในปี 2563 และกำหนดในปี 2560 - 2564 จะเป็นปีที่บรรลุเป้าหมายในการรักษาความสมดุลในด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทุกแขนง (วรารักษ์ แบนแจ้น, 2559 : บทคัดย่อ)

แต่ปัญหาที่พบในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา คือการขาดคุณภาพเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา บทบาทสำคัญที่จะแก้ปัญหานี้ได้คือการจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสถานศึกษาและศักยภาพทั้งในด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาในขั้นตอนแรก ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้มีความสามารถที่สำคัญ เช่น ความสามารถสื่อสาร การมีความคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาและการมีความสามารถทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนและองค์กรให้มีความสามารถในยุคดิจิทัลซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล (สัมมา ธนธัญ, 2556) และผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดี หรือมีภาวะผู้นำด้านดิจิทัลทั้งในเรื่องความคิดเป็นผู้นำการปฏิบัติ และมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสามารถออกแบบสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนดิจิทัล (Future Design) โดยกำหนดงานหลักของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา สามารถปรับโครงสร้างองค์กรและวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับโรงเรียน ปรับปรุงรูปแบบการบริหารบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อพัฒนาการจัดการการศึกษาให้กับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการเป็นโรงเรียนดิจิทัลต่อไป

จากสภาพปัญหาและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายระดับชาติพัฒนาเข้าสู่

สถานศึกษาในการเพิ่มศักยภาพเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนในสถานศึกษาให้มีข้อมูลในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา โดยหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีความเหมาะสมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

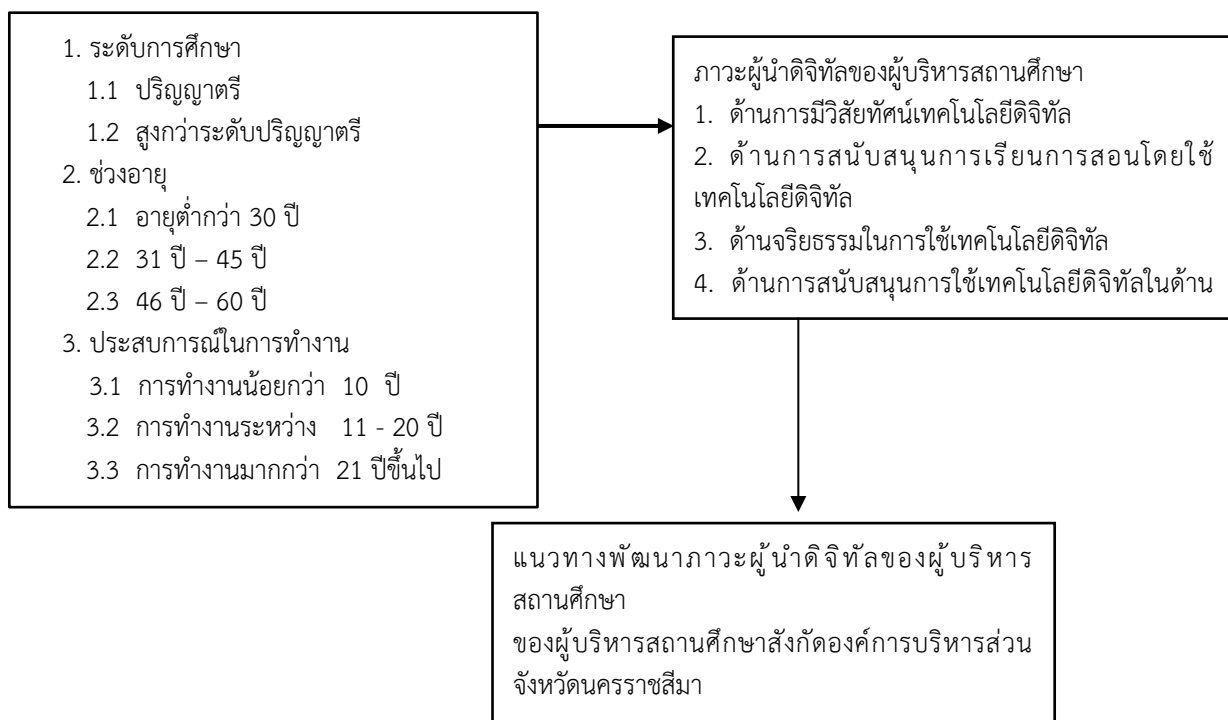
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเท่าที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของสุกัญญา แซ่ม้อย (2558, 223); เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563, 5); ชีวิน อ่อนละอ (2563, 115); นิสาชล บำรุงภักดี (2563, 89); CASTLE (2009, p.84); NETS-A (2009, pp. 1-2); Elliott (2017, p. 3); สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, 2-3); และ Hoy and Miskel (2008, pp. 291-322) และนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังภาพที่ 1 ผลการศึกษาครั้งนี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างในการบริหารงานโดยการพัฒนารอบการใช้งานสารสนเทศดิจิทัลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน และ ครู จำนวน 1,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,618 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน (บุญชุม ศรีสะอาด, 2554)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามสถานภาพทั่วไป ได้แก่ ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา องค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มี 310 ชุด ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้วิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือจากงานวิจัยของจุรากรณ์ ลักษณะดี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะรูปแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะรูปแบบของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้ศึกษาตามแนวคิดของผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา ทำการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ CASTLE (2009); NETS-A (2009); Elliott (2017) และ Sheninger (2019) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่นำมาใช้ เป็นกรอบที่ได้นำมากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยใน ครั้งนี้คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ที่ 0.60 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเทศบาล 1 และ เทศบาล 2 สังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 60 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.902

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา

2) ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและ ขอความอนุเคราะห์ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในการตอบแบบสอบถาม แจกแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องเพื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือในการวิจัย

- ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นของข้อคำถามกับค่านิยามศัพท์ (IOC)

- ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา วิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 136-143) ค่าร้อยละ (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 136-143) เป็นการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method) องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาและองค์กรกำหนด อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุ วัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรต่อไป

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.45	0.45	มากที่สุด	1
2	การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.43	0.46	มาก	2
3	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.78	0.63	มาก	4
4	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	4.03	0.53	มาก	3
ภาพรวม		4.12	0.46	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$ S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$ S.D.=0.45) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$ S.D.= 0.46) และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.03$ S.D.= 0.53) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.78$ S.D.=0.63)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2 – 5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

n = 310

ด้านที่	รายการ	ผู้ บริ หาร				t	P value
		สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
		n = 100		n = 210			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.34	0.51	4.32	0.56	0.224	.824
2	การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.21	0.54	4.40	0.56	1.873	.063

3	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.03	0.56	4.23	0.65	1.902	.060
4	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	4.09	0.59	4.21	0.61	1.095	.276
ภาพรวม		4.17	0.49	4.29	0.54	1.310	.193

*p ≤ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 310

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P-value
		n = 150		n = 160			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.54	0.51	4.42	0.56	0.134	.824
2	การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.31	0.54	4.30	0.58	1.683	.063
3	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.10	0.56	4.20	0.65	1.783	.073
4	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	4.15	0.59	4.25	0.61	1.083	.287
ภาพรวม		4.27	0.55	4.29	0.60	1.170	.311

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n = 310

ด้านที่	รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน					
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
		n = 100		n = 110		n = 100	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.13	0.59	4.27	0.48	4.31	0.42
2	การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.13	0.59	4.24	0.50	4.17	0.52
3	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.11	0.61	4.20	0.53	4.24	0.47
4	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	4.12	0.60	4.25	0.49	4.25	0.45
ภาพรวม		4.12	0.59	4.24	0.48	4.24	0.46

จากตาราง 4 แสดงว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.12 S.D. 0.59) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลและด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.13 S.D.=0.59) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน($\bar{x}$ = 4.12 S.D. 0.60) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x}$ =4.11 S.D. 0.61) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี โดยภาพรวม ($\bar{x} = 4.24$ S.D. 0.48) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.27$ S.D. 0.48) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.25$ S.D. 0.49) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.24$ S.D. 0.50) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.20$ S.D. 0.53) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม ($\bar{x} = 4.24$ S.D. 0.46) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.31$ S.D. 0.42) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.25$ S.D. 0.45) ด้านด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.24$ S.D. 0.47) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.17$ S.D. 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2	2.73	1.36	4.82**	.00
	รวม	308	124.83	.28		
		310	127.56			
การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2	1.04	.52	1.74	.17
	รวม	308	132.00	.29		
		310	133.08			
จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2	1.28	.90	3.16*	.04
	รวม	308	125.84	.28		
		310	127.12			
การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2	1.31	.65	2.34	.09
	รวม	308	123.72	.28		
		310	125.03			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2	1.73	1.40	4.51**	.01
	รวม	308	112.04	.31		
		310	113.77			

* $p \leq .05 \leq .01$

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาคควรตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติได้จริง และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา มีแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจนต่อเนื่อง มีการจัดหาสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอและสอดคล้องต่อผู้เรียน สามารถนำองค์ความรู้ด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพพร้อมปลูกจิตสำนึกที่ดีในการใช้สื่อดิจิทัลในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะครูผู้สอน บุคลากร และนักเรียนในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจเป็นเพราะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564 : 153) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับดีมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีสักยภาพในการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนักรู้ ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล ผลักดัน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัย จากการศึกษารายประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี และจากงานวิจัยของ เอกรัตน์ เชื้อวังคำ, (2564) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สามารถจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคมแห่งการสื่อสารและการแข่งขันความได้เปรียบทางเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้เกิดการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน เทคโนโลยีดิจิทัล จึงกลายมาเป็นบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตในสังคม ผู้คนได้รับเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในครอบครัว สังคม ชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะกับด้านบริหารงานในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรษา ปะภาวเต, (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไปการดำเนินชีวิตในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับข้าราชการครู ได้ทันเวลาและทันที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์ รอดพัน และคณะ, (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี เมื่อนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ไม่มีคู่ที่มีความคิดเห็นต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากยังอยู่ในยุคที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังไม่แพร่หลายมากนัก ในขณะที่ผู้ที่ประสบการณ์น้อยเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารงาน ดังจะเห็นได้จากหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารในปัจจุบันล้วนมีการบรรจุเนื้อหาส่วนหนึ่ง เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์น้อยจึงมองเห็นพัฒนาการในการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การจัดการศึกษาที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดยังมีน้อยจึงแสดงความคิดเห็นในระดับที่ต่ำกว่า และอาจขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้อง เกลนิพล วงศ์พระลับและคณะ, (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 4 ด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพทางตำแหน่งในสถานศึกษาระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้านทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเมื่อนำไปเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe พบว่าด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานไม่มีคู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเกิดจากค่าความแปรปรวนต่ำ โดยในด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลและด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่ามีความแตกต่างคู่เดียวกันคือประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่มีแตกต่าง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นคนรุ่นใหม่อยู่ในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันอย่างแพร่หลายจึงมีความคาดหวังต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลและด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นคนในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่งเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวันอาจจะขาดความรู้ ความเข้าใจความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรเมื่อเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพ ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีอาชีพให้กับผู้เรียน เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ รวมทั้งการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้าน การนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน จึงมีความคิดเห็นเห็นว่า พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็น การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพและการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลจึงให้การยอมรับส่งผลให้ความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีที่มีความคาดหวังสูง

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 4 ด้านมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากรและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น พบว่าข้อเสนอแนะในองค์ประกอบการดำเนินงาน วิธิดำเนินการ และผลการประเมิน ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชัย สุขตาม และคณะ, (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสามารถภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นในยุคเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในยุคเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล จำเป็นต้อง

เป็นผู้ที่มีความสามารถภาวะผู้นำดิจิทัลครอบคลุมใน 7 มิติคือ มิติการรับรู้ดิจิทัล มิติการมุ่งเน้นประชาชน มิติความสามารถในการเรียนรู้ มิติความสามารถในการปรับตัว มิติการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล มิติการยอมรับทางวัฒนธรรมและมิติ การทำงานร่วมมือกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้วิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาต่อไป

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านโดยเฉพาะด้านที่มีระดับมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติการไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวางกรอบหรือกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา สนสุภาพ และคณะ, (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8, 153.
- เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564), 139–150.
- ชีวิน อ่อนละออ สุชาติ บางวิเศษ กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหาร การศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10 (1), 108-119
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ โรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรารณณ์ แป้นแจ้น. (2559). กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย สุขตาม และคณะ. (2562). การเสริมสร้างความสามารถภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นในยุค เปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล. วารสาร การจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 1(2). 175-187.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสาร ศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยเรศวร, 16 (4): 216-224.
- สุรรัตน์ รอดพัน. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะ ผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 9, ฉบับ ที่ 35 เมษายน – มิถุนายน 2564, 36. สืบค้น <https://jeal.snru.ac.th/>.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อาริรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ออรุณา ปะภาวะเด, (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE). (2009). Principal Technology Leadership Assessment.
- Elliott, T. (2017). Digital Leadership: A Six-Step Framework for Transformation.
- Herold & Fedor . (1991). Generation Industrial Management. London : Pitman and Sons.
- NETS-A. (2009). National Education Technology Standards and Performance Indicator for administrators. Retrieved from <https://www.iste.org/404?>

**แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ใน
สถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
The Guidelines to Develop the Management of the Vocational Entrepreneur
Incubator Center in accordance with the Good Governance Principles in the
Northeastern Educational Institutions under the Office of the Vocational Education
Commission

วิภาดา ดีดวงพันธ์, สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม
วิทยาลัยนครราชสีมา

Wipada Deeduangpan, Suvijak Mansaraneeyatham
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : took.d.wipada@gmail.com

(Received : April 29, 2024; Edit : May 22, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะของสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนก ตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาล วิธีการดำเนินงานวิจัย จำแนกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาภาคอีสาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ค่าความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น ใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีเจาะจง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลของสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล สถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล มี 6 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนของผู้บริหารงานและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและครูที่เกี่ยวข้อง 3) การต่อยอดธุรกิจเดิม สร้างแผนธุรกิจใหม่ และประเมินคุณภาพ 4) การทบทวน และปรับแผนธุรกิจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 5) การพัฒนาธุรกิจศูนย์บ่มเพาะให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ และ 6) การวิเคราะห์ ปรับกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจใหม่

คำสำคัญ : ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา , หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research aims to : 1. Study the level of operational management of entrepreneurship incubation centers for vocational education entrepreneurs according to ethical principles. 2. Compare the opinions of school administrators and incubation center heads regarding the operation of entrepreneurship incubation centers according to ethical principles, categorized by position, age, and experience. 3. Study the development guidelines for operating entrepreneurship incubation centers according to ethical principles. The research methodology is divided into 2 phases: Phase 1 studies the current operation of entrepreneurship incubation centers for vocational education entrepreneurs according to ethical principles, and Phase 2 studies the development guidelines for operating entrepreneurship incubation centers for vocational education entrepreneurs according to ethical principles, particularly those under the jurisdiction of the state education office in the northeastern region. Sample size is determined using the Krejcie and Morgan's table. Simple random sampling method is employed with 144 respondents. Research tools include questionnaires and interviews. Statistical analysis includes percentages, means, and standard deviations.

The research findings are as follows:

1. The operation of entrepreneurship incubation centers for vocational education entrepreneurs under the state education office in the northeastern region, according to ethical principles, is found to be generally at a high level in all aspects.
2. Results of comparing the opinions of school administrators and incubator heads. Classified by work position, age, and work experience. There are opinions at a high level. Overall and each aspect is not different.
3. There are 6 development guidelines for operating entrepreneurship incubation centers for vocational education entrepreneurs according to ethical principles, including: 1) support from management and incubation center heads, 2) training and development of students and relevant teachers, 3) business expansion, new business plan creation, and quality assessment, 4) review and adjustment of business plans to align with the situation, 5) development of entrepreneurship incubation centers into learning hubs using the principle of responsibility, and 6) analysis and strategy adjustment to drive new business initiatives.

Keywords : Vocational Entrepreneurship Incubator Center the principles of good governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว การจัดทำ การกำหนด เป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560 : 8) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดว่า การบริหารจัดการประเทศต้องเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการที่ดี องค์การความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ประกาศค่าคะแนนดัชนีตัวชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลก (The World Corruption Perception Index : CPI) ประจำปี 2561 พบว่า ประเทศไทยมีการบริหารงานด้านความโปร่งใสลดลง แสดงว่า การบริหารงานมีการทุจริตคอร์รัปชันมากขึ้น ฉะนั้น หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นการบริหารการตามหลักธรรมาภิบาล หรือการปกครองที่เหมาะสมและเป็นธรรม ใช้ในการธำรงรักษา บ้านเมืองและสังคม เป็นการบริหารจัดการทำให้งาน

สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ปริญญา ยกพล, 2563 : 31)

กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับประยุกต์ใช้ภายในสถานศึกษา โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายธรรมาภิบาลข้อมูล และแนวปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2565 โดยได้กำหนดนโยบายในระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ด้วยการกำกับดูแลองค์การที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญๆ คือ (1) ปณิธานองค์กร (2) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี 4 ด้าน ประกอบด้วยนโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์กร และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน และ (3) แนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565 : 5) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลมากำหนดไว้ในแผนการศึกษาชาติ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะการเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวะการณ์ และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมยุค 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา และมีกรอบวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่สามารถสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ โดยให้ผู้เรียนรู้จักการจัดทำกิจกรรมพัฒนาการศึกษาวิชาชีพด้วยการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีความรู้ทางด้านการจัดการธุรกิจอย่างแท้จริง ตลอดจนการพัฒนาทักษะให้ผู้เรียน เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) ในงานตามสาขาวิชาชีพ และนำมาต่อยอดในเชิงพาณิชย์ สามารถประกอบธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนด้านการอาชีวศึกษา ที่มุ่งผลิตกำลังคนระดับ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ มีการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อมที่มุ่งให้องค์ความรู้ด้านธุรกิจในการเป็นผู้ประกอบการรายย่อย (SMEs) ผ่านกระบวนการจัดการดำเนินกิจกรรม “ภายใต้ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา” โดยการกำหนดให้ทุกสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐ จัดโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ด้วยการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะในกลุ่มผู้เรียนสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ผ่านกระบวนการจัดการทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ มีองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการต่อยอดไปเป็นผู้ประกอบการรายย่อย (SMEs) สร้างแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระ และสร้างรายได้ในอนาคตหลังจบการศึกษา (สำนักมาตรฐาน การอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562 : 7)

จากความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญยิ่ง ในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษ ที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรี และไร้พรมแดน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและพัฒนาแนวทางในการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน และยกระดับการพัฒนาคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาสู่การบ่มเพาะผู้ประกอบการอัจฉริยะ ในฐานะที่เป็นอีกหนึ่งกลไกหลัก ที่สามารถสร้างปัจจัยส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในการสนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน ให้สามารถนำองค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพในการสร้างเสริมประสบการณ์เชิงพาณิชย์ ให้มีความพร้อมที่จะเริ่มต้นธุรกิจใหม่ หรือต่อยอดธุรกิจเดิมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตอบสนองวัตถุประสงค์พื้นฐานของการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการพัฒนากำลังคนประเทศ ซึ่งผลจากการทำวิจัยที่ได้รับครั้งนี้ ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประกอบการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา การดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

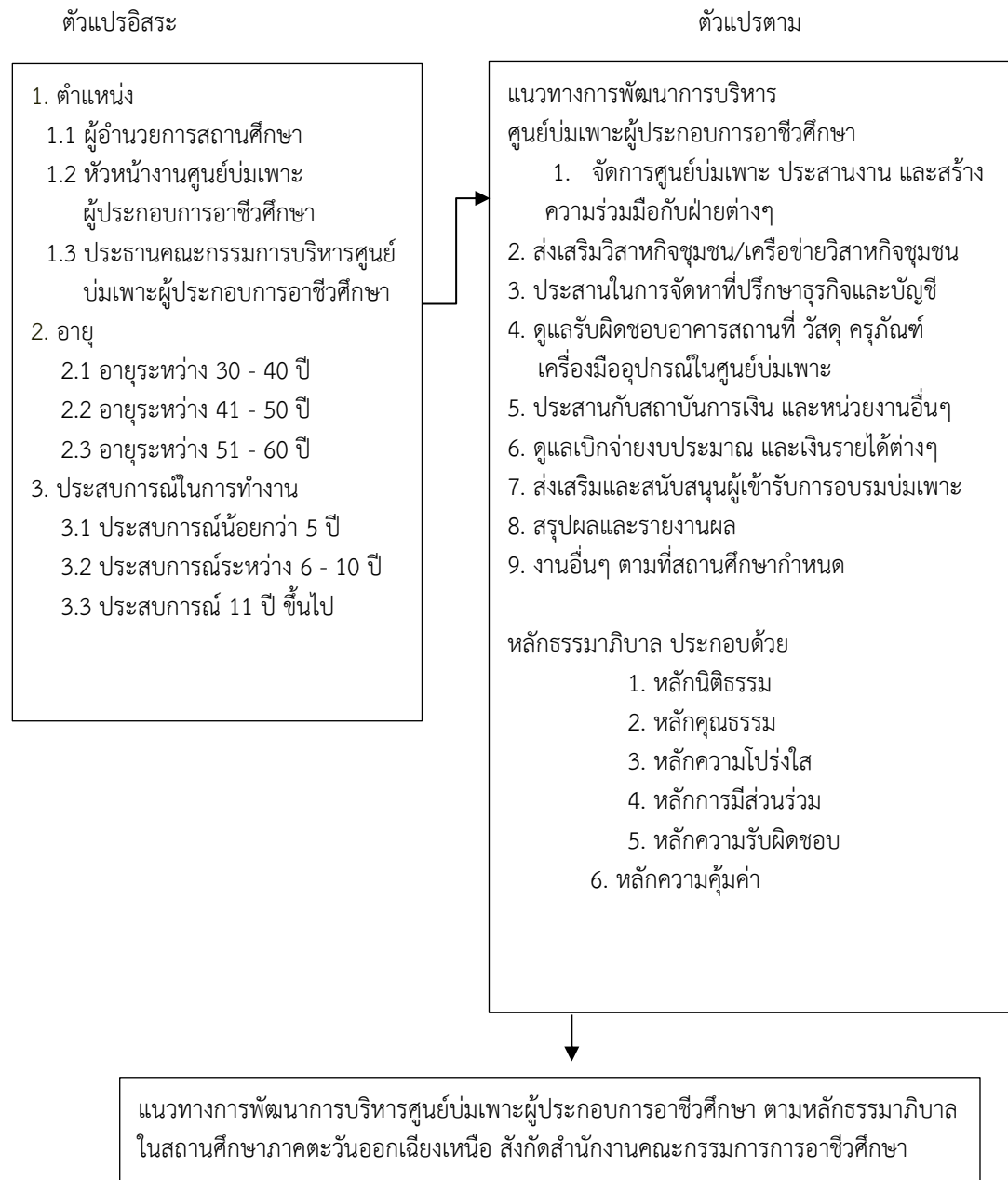
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารศูนย์ บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 105 คน หัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา จำนวน 105 คน และประธานกรรมการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา จำนวน 20 คน ของสถานศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวนประชากร 230 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 67 คน และหัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา จำนวน 67 คน และประธานกรรมการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน ของสถานศึกษาภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2566 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 144 คน

ตัวแปร

1.ตัวแปรอิสระ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และหัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ ดังนี้

- 1) ตำแหน่ง หรือ สถานะ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - 1.2) หัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา
 - 1.3) ประธานกรรมการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา
- 2) อายุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 2.1) อายุระหว่าง 30 – 40 ปี
 - 2.2) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี
 - 2.3) อายุระหว่าง 51 – 60 ปี
- 3) ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ได้แก่
 - 3.1) ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี
 - 3.3) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสภาพในการดำเนินงาน และแนวทางการบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการปฏิบัติการกิจ หน้าที่ และแนวนโยบายของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562 : 7)

- 1) จัดการศูนย์บ่มเพาะ ประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ
- 2) ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน/เครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตามความต้องการ (Needs)
- 3) ประสานงานในการจัดหาที่ปรึกษาธุรกิจ และบัญชี ให้แก่ผู้เข้ารับการบ่มเพาะ
- 4) ดูแลและรับผิดชอบอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมืออุปกรณ์ในศูนย์บ่มเพาะ
- 5) ประสานงานกับสถาบันการเงิน และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อหาแหล่งเงินทุน สนับสนุน
- 6) ดำเนินการดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณ และเงินรายได้ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการ
- 7) ส่งเสริม และสนับสนุนผู้เข้ารับการบ่มเพาะเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 8) สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

- 1.แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานะ หรือตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล สถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพการบริหารงานของศูนย์บ่มเพาะ มีธรรมาภิบาลระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพการบริหารงานของศูนย์บ่มเพาะ มีธรรมาภิบาลระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพการบริหารงานของศูนย์บ่มเพาะ มีธรรมาภิบาลระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพการบริหารงานของศูนย์บ่มเพาะ มีธรรมาภิบาลระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพการบริหารงานของศูนย์บ่มเพาะ มีธรรมาภิบาลระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และตามตัวชี้วัดของสำนักมาตรฐานและวิชาชีพ จำนวน 15 ข้อ ใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับการทำงานตามหลักการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544 :18) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล แล้วนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วน (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและงานวิจัย

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4 สร้างแบบสอบถาม และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา และการดำเนินธุรกิจงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสร็จแล้วนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาสังเคราะห์ และสรุปหลอมรวมสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 ทดลองหาคุณภาพเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 180)

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (AMS e-Office)

3. ผู้วิจัยดำเนินการประสานการจัดตั้งกลุ่มไลน์ (Line) ในการส่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย หนังสือนำเสนอขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย และการส่งแบบสอบถามงานวิจัยด้วย Google Forms และทางคิวอาร์โค้ดให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประสานขอเก็บข้อมูลงานวิจัย

4. ผู้วิจัยประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสรุปผลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตลอดจนติดต่อการประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยผ่านทางไลน์ (Line) โทรศัพท์ และระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (AMS e-Office)

5. ผู้วิจัยสรุปผลคำตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาจัดแยกออกเป็นหมวดหมู่เป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา หัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการนำเสนอข้อมูลต่างๆ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ในการแบ่งชั้นความคิดเห็นเป็นคะแนนเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุดและสูงสุด และแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 94)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สรุปผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย มาจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการดังนี้

1.) สรุปผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะ

ผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.) สรุปผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็นหมวดหมู่ และแยกประเด็นของข้อมูลที่ต้องการออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เพื่อสร้างขอบเขตที่ชัดเจนและถูกต้อง และจำแนกข้อมูล มาวิเคราะห์เป็นประเด็นหลัก และแบ่งเป็นประเด็นย่อย

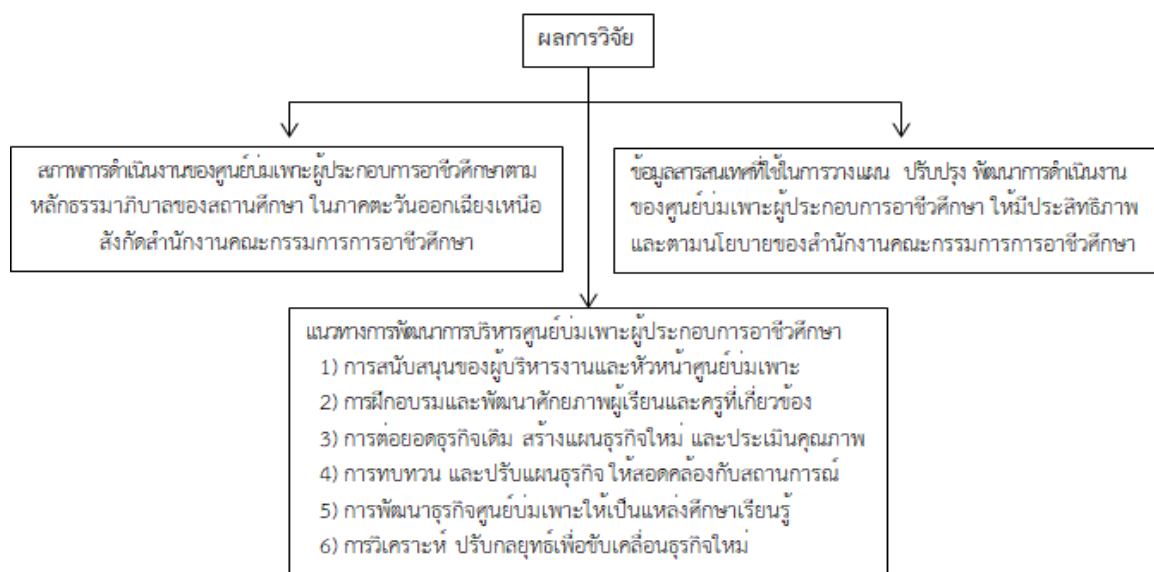
3.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แนวคิดและทฤษฎีที่ทำการศึกษา โดยสรุปผลข้อมูลแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean) และสูตรที่ใช้ในการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : index of item-objective)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สถานศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมและรายด้านของสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
1	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม	4.26	0.17	มาก	5
2	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม	4.26	0.36	มาก	4
3	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ด้านความโปร่งใส	4.28	0.40	มาก	3
4	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม	4.40	0.21	มาก	2
5	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.47	มาก	1
ภาพรวม		4.32	0.32	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า สภาพการดำเนินงานในการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบ มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.47) รองลงมาคือ สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.21) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$, S.D.= 0.17)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ตำแหน่งทำงาน (n = 144)					
		ผู้อำนวยการ		รองผู้อำนวยการ		หัวหน้าศูนย์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	สภาพการดำเนินงานด้านหลักนิติธรรม	4.12	0.35	4.04	0.49	4.11	0.05
2	สภาพการดำเนินงานด้านหลักคุณธรรม	4.08	0.37	4.11	0.50	4.19	0.40
3	สภาพการดำเนินงานด้านความโปร่งใส	4.19	0.40	4.13	0.47	4.22	0.85
4	สภาพการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม	4.17	0.40	4.10	0.45	4.39	0.72
5	สภาพการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.39	3.94	0.45	4.15	0.45

6	สภาพการดำเนินงานด้านความคุ้มค่า	4.00	0.45	4.02	0.40	4.08	0.37
	ภาพรวม	4.12	0.31	4.05	0.38	4.19	0.47

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส โดยมีความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และหัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบกิจการอาชีวศึกษา ส่วนที่มีความคิดเห็นรองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคุ้มค่า

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบกิจการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	อายุ (n = 144)					
		30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	สภาพการดำเนินงานด้านหลักนิติธรรม	3.61	0.35	4.06	0.47	4.12	0.39
2	สภาพการดำเนินงานด้านหลักคุณธรรม	3.67	0.34	3.99	0.38	4.13	0.38
3	สภาพการดำเนินงานด้านความโปร่งใส	3.77	0.24	4.13	0.42	4.20	0.45
4	สภาพการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม	3.74	0.48	4.13	0.44	4.21	0.40
5	สภาพการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.34	3.92	0.44	4.02	0.40
6	สภาพการดำเนินงานด้านความคุ้มค่า	3.71	0.50	4.09	0.48	4.17	0.41
	ภาพรวม	3.71	0.32	4.05	0.36	4.14	0.32

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของผู้ที่มีอายุ 30 - 40 ปี คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.35)

ผลความคิดเห็นสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะตามหลักธรรมาภิบาลของผู้มีอายุ 41 - 50 ปี มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของผู้ที่มีอายุ 30 - 40 ปี คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.42) ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.38)

ผลความคิดเห็นสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะตามหลักธรรมาภิบาลของผู้มีอายุ 51 - 60 ปี มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของผู้ที่มีอายุ 51 - 60 ปี คือ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.40)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ประสบการณ์ทำงาน (n = 144)					
		ไม่เกิน 5 ปี		ตั้งแต่ 6-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	สภาพการดำเนินงานด้านหลักนิติธรรม	3.84	0.38	4.12	0.39	4.09	0.52
2	สภาพการดำเนินงานด้านหลักคุณธรรม	3.96	0.34	4.06	0.38	4.08	0.43
3	สภาพการดำเนินงานด้านความโปร่งใส	4.09	0.41	4.15	0.42	4.20	0.46
4	สภาพการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม	4.01	0.42	4.17	0.40	4.16	0.52
5	สภาพการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.45	3.96	0.40	4.03	0.46
6	สภาพการดำเนินงานด้านความคุ้มค่า	4.02	0.40	4.15	0.48	4.17	0.54
	ภาพรวม	3.99	0.35	4.10	0.31	4.12	0.42

จากตารางที่ 4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ภาพรวมของผู้มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.35) มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.31) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านตามประสบการณ์ทำงานบริหารในศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.40) และด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.38)

ประสบการณ์ทำงานบริหารในศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตั้งแต่ 6 - 10 ปี พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) และรองลงมาคือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.42) และด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) และด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.40)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการสร้างผู้ประกอบการธุรกิจรายย่อย (SMEs) และนโยบายในการปฏิบัติงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ผลสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี โพธิ์คำ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า พบว่า การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบหมายภารกิจในการทำงานของบุคลากรตรงกับความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ ประจง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิ

บาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า บทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.2 ผลสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายเพชร พิณรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายการศึกษาอำเภอเกษตรสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤดี สอนดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก

1.4 ผลสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี ภักดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ระดับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการวางแผน รองลงมาคือด้านการควบคุมงาน และด้านการจัดองค์การตามลำดับ

1.5 ผลสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์โกศลกิตติอัมพร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ระดับการบริหารจัดการเทศบาลตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ด้านการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ด้านการลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ด้านการอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ผลสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ ลิทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการสร้างผู้ประกอบการธุรกิจรายย่อย และนโยบายในการปฏิบัติงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง

กัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ มีภูมิ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามอายุ ผู้มีอายุ 51 - 60 ปี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของผู้ที่มีอายุ 30 - 40 ปี คือ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย โพธิ์ศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะที่มีต่อสภาพการดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะ ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพบุลย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า 1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ทักษะการสื่อสาร แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ผู้มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ ประจง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1.) บทบาท การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2.) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันผู้มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีการดำเนินงานในระดับมาก

3. แนวทางพัฒนางานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการสร้างผู้ประกอบการธุรกิจรายย่อย (SMEs) และนโยบายในการปฏิบัติงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

3.1 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักนิติธรรม

ส่งเสริมให้ครูผู้รับผิดชอบธุรกิจ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และจัดรูปแบบระบบการทำงานเพื่อควบคุม ติดตาม และประเมินผล ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานและจัดการธุรกิจ ตามข้อตกลงที่ได้จัดทำร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรมอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้ธุรกิจของศูนย์บ่มเพาะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา กาดัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านแม่แตดน้อย อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านแม่แตดน้อย อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เข้ามาเป็นหลักการในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกมิติ คือ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านนโยบายและแผนฯ ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคลรวมถึงในเรื่องชุมชนสัมพันธ์ 2) การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง

กระบวนการปลูกฝังหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติของผู้เรียน ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกระดับชั้น 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายอย่างสอดคล้องกับบริบทและภูมิสังคมของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้ได้เรียนรู้และพัฒนากิจการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

3.2 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักคุณธรรม

หัวหน้าศูนย์บ่มเพาะ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาทั่วไป ดำเนินการดูแล ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำแนวทางการดำเนินการพัฒนาธุรกิจในด้านต่าง ๆ ตามข้อตกลงร่วมกันที่ก่อให้เกิดความเสมอภาคเป็นธรรม และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เพื่อให้คำแนะนำและมีการจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษาเฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดี เกตุรสุทธ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยอุปสรรคที่มีต่อผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีต่อการตัดสินใจของผู้ให้บริการทางการเงินธุรกิจและนักลงทุนของประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารและทีมงานของธุรกิจร่วมลงทุน มีลักษณะการสนับสนุน ทางการเงินทั้งประเภททางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ หน่วยงานทำการลงทุนในกิจการที่ได้รับเลือกเป็นตัวเงินโดยตรงตามแต่กรณีไป อีกทั้งยังมีการสนับสนุนด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การให้คำปรึกษาทางธุรกิจการเชื่อมโยงเครือข่ายให้เข้าถึงผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ และการช่วยเหลือเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการระดมทุนในระดับถัดไป โดยแบ่งเงื่อนไขของบริการสนับสนุนที่มีผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือธุรกิจที่จับต้องได้ระดับหนึ่ง และต้องการพัฒนาต่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักความโปร่งใส

ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัย ศึกษาวิจัยความต้องการและแนวโน้มของตลาดในอนาคต เพื่อพัฒนาต่อยอดธุรกิจเดิม และความเป็นไปได้ของแผนธุรกิจอย่างเปิดเผย เป็นประโยชน์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการบ่มเพาะ แสวงหาและพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ให้ผลงานสามารถนำไปใช้งานให้เกิดประโยชน์ได้จริง ผลงานผ่านการคัดเลือกระดับ อศจ. , ระดับภาค ระดับชาติ และมีศักยภาพที่สามารถนำมาต่อยอดเชิงพาณิชย์ เพื่อนำไปสู่การจดอนุสิทธิบัตรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลฤทธิ์ จินดาหลวง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง สู่มาตรฐานการอาชีวศึกษาด้วย 6M และ PDCA พบว่า สภาพและรูปแบบการขับเคลื่อนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางสู่มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ โครงการสร้างพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ให้ละเอียดชัดเจนและต่อเนื่อง 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนด กติกาและเกณฑ์การให้คะแนนและการดำเนินการจัดการ แข่งขันให้แก่นักเรียนนักศึกษาและครูที่ปรึกษา 3) จัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์แต่ละชิ้นงานที่จะดำเนินการ 4) จัดสรรงบประมาณส่งเสริม สนับสนุนให้เหมาะสมเพียงพอ 5) ควรจัดให้มีพื้นที่ในการแสดงผลงาน ต้นแบบของชิ้นงาน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์เพื่อใช้เป็นแบบอย่าง (The Best Practice) ในการเรียนรู้แก่นักเรียนนักศึกษาและครูที่ปรึกษาต่อไป และ 6) ควรจัดให้มีสถานที่ให้ผู้คนภายนอกหรือตัวนักเรียน นักศึกษาเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทำการซื้อขายให้ผู้ใช้ได้ ทดลองใช้งานจริง

3.4 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าศูนย์บ่มเพาะ ครูที่ปรึกษาธุรกิจ หรือครูที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวางแผน จัดทำบันทึกการจัดการความรู้ และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดและส่งต่อองค์ความรู้ ที่มุ่งเน้นส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ควบคุม ติดตามและประเมินผล เพื่อมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศมัย ผลทับทิมธนา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า 1) การบริหารโครงการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำโครงการไปปฏิบัติด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการประเมินความต้องการจำเป็น 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3.5 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมประสานงาน และสร้างความร่วมมือทางธุรกิจกับฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งทำความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจในการต่อยอดธุรกิจและสร้างประสบการณ์ใหม่ ร่วมกันสร้างสังคม สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส ศรีทองคำ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สู่ความเป็นเลิศในเขต

กรุงเทพมหานคร พบว่า การบ่มเพาะในเรื่องดูแลให้คำปรึกษาด้านการจัดการด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านการเงินการบัญชีอย่างต่อเนื่อง ควรมีแนวทางดังนี้ คือ การสืบค้นเสาะหาครูผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจเฉพาะด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบ่มเพาะการเป็นผู้ประกอบการ อาชีวศึกษา ทั้งจากเครือข่ายภายในและเครือข่ายที่ภายนอก เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำปรึกษา ในด้านต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการธุรกิจการเป็นผู้ประกอบการ

3.6 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักความคุ้มค่า ผู้รับผิดชอบในการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา วางแผนกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ธุรกิจปัจจุบัน ศึกษาวิจัยความต้องการและแนวโน้มของตลาดในอนาคต และขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์บ่มเพาะไปสู่เป้าหมายธุรกิจใหม่ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการบ่มเพาะ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ โดยมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส ศรีทองคำ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านนวัตกรรมในเรื่องการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการบ่มเพาะ แสวงหาและพัฒนาวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อนำไปสู่การจดอนุสิทธิบัตร ควรมีแนวทาง คือ การศึกษาวิจัยความต้องการและแนวโน้มของตลาดในอนาคต พิจารณาผลงานสิ่งประดิษฐ์ที่ผ่านการคัดเลือกระดับ อศจ., ระดับภาค ระดับชาติ หรือผลงานที่สามารถใช้งานได้จริง มีศักยภาพที่สามารถนำมาต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้ ใช้เทคโนโลยีในการจำหน่ายสินค้าได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม คือ การบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ยังขาดการจัดฝึกอบรมขั้นตอนการทำงาน ตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการดำเนินงานของศูนย์บ่มเพาะที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม คือ ผู้บริหารงานของศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสีย ยังขาดการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่บุคลากรศูนย์บ่มเพาะตามนโยบายของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส คือ การบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ยังขาดการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลต่อทุกฝ่ายในบางประเด็น รวมทั้งยังไม่มีการร่วมตัดสินใจและได้รับความเห็นชอบจากทุกฝ่าย

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ การสรุปผลในการดำเนินงานและร่วมตัดสินใจอย่างเหมาะสม

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบ คือ การบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ยังขาดกิจกรรมการกระจายอำนาจ และสร้างความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

1.6 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความคุ้มค่า คือ การบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ยังขาดการกระบวนการดำเนินธุรกิจด้วยความประหยัด คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย องค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการดำเนินธุรกิจให้รู้เท่าทันยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุคดิจิทัล สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21

2.3 ควรศึกษาคุณลักษณะของสถานศึกษาในการพัฒนาการบริหารศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา กาดัง. (2561). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านแม่แดดน้อย อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- จุฑามาส ศรีทองคำ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2564). การบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- จิรวรรณ มีภูมิ. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- รัชชัย โพธิ์ศรี และคณะ. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปรีดี เกตุรสนทร. (2564). การศึกษาปัจจัยอุปสรรคที่มีต่อผู้ประกอบการฐานนวัตกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีต่อการตัดสินใจของผู้ให้บริการทางการเงินธุรกิจและนักลงทุนของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- พลฤทธิ์ จินดาหลวง. (2562). การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง สู่มาตรฐานการอาชีวศึกษาด้วย 6M และ PDCA. ลำปาง : วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ภูษณทัต ผลทับทิมธนา. (2563). การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วารุณี โพธิ์คำ. (2562). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า. กรุงเทพฯ : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2562). คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายเพชร พิณรัตน์. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายการศึกษา

อำเภอเกษตรสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย).

เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา.

(วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

เสาวลักษณ์โกศลกิตติอัมพร. (2563). การพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์.มหาสารคาม :

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อุบลวรรณ ประจง. (2566). การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

The relationship between school administrators and the promotion of proactive
learning management Active Learning of teachers in Loei Primary Educational Service
Area Office 3

อำพล แซ่ตั้ง, จริญญา บุญธรรม

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Ampon Satang, Charoon Boontham

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : amponsatang8@gmail.com charoon.b@ptu.ac.th

(Received : June 5, 2024; Edit : June 19, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 149 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ด้านผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning เท่ากับ 0.68 และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสถานศึกษา เท่ากับ 0.51 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the relationship between school administrators and the promotion of active learning management for teachers in the Loei Primary Educational Service Area Office 3 2) study learning management Active Learning of teachers in the Loei Primary Educational Service Area Office, District 3 3) Study the relationship between school administrators and the promotion of active learning management of teachers in the Loei Primary Educational Service Area Office. Study Loei Area 3. The sample group consisted of 149 school administrators, academic teachers under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, which were obtained using the stratified sampling method. The tool used in the research was a questionnaire. The reliability of the questionnaire for administrators and promotion of Active Learning was 0.68 and for teachers in educational institutions was 0.51. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation. and the Pearson correlation coefficient.

The research results found that

1. Educational institution administrators promote active learning management for teachers in the Loei Primary Educational Service Area Office, District 3, overall at the highest level.
2. Promotion of active learning management for teachers in the Loei Primary Educational Service Area Office, District 3, overall at the highest level.
3. The relationship between school administrators and the promotion of Active Learning among teachers in the Loei Primary Educational Service Area Office, District 3, overall, is at a moderate level. Statistically significant at the .01 level.

Keywords : Relationships, educational institution administrators, proactive learning management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดนโยบายสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องบูรณาการร่วมกันให้ดำเนินการตามนโยบายได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผู้เรียนได้รับการศึกษาตามหลักสูตรภาคบังคับที่กฎหมายกำหนด และมีความรู้ หรือทักษะ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ที่ผู้บริหารได้มีการบริการพัฒนาหลักสูตรตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เมื่อผู้เรียนได้รับความรู้และเกิดทักษะที่ดี ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ด้านการประกอบอาชีพได้ ทักษะที่จำเป็นในสังคมความรู้ คือ ทักษะการคิด วิเคราะห์ทักษะในการเลือกสรรและประมวลข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่มากมาย แต่ในสภาพปัจจุบัน ครูผู้สอนยังสอนด้วยการบรรยาย ไม่เน้นการสอนกระบวนการอันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนในยุคนี้ จึงควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะแห่งอนาคตใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่สามารถใช้ชีวิตได้ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการสร้างผู้เรียนให้มีศักยภาพในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมจึงมีความจำเป็นที่ครูผู้สอนต้องเป็นผู้สร้างผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในศตวรรษที่ 21 และศึกษานิเทศก์ต้องช่วยเหลือและทำงานร่วมกันกับครูผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูใช้ศักยภาพในการสอนอย่างเต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การที่จะทำให้ผู้เรียนมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด โดยครูผู้สอนและผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะต่างๆรวมทั้งรูปแบบการเรียนการสอนของครูและผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการเสริมแรงในครูและผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีตลอดเวลาซึ่ง Peterson (2011) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระตุ้นหรือริเริ่มที่จะพัฒนาเรื่องการปฏิรูปโรงเรียนและศึกษาและบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำได้แก่ 1) การนำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารมีกลยุทธ์ให้บุคลากรในองค์กรมีการร่วมมือช่วยเหลือกันและองค์กรก็จะมี การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้นไป 3) การปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอนและให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครอง 4) มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอนของครู 5) การจัดการความรู้ในองค์กรการบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา 6) ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้บริหารจะต้องเข้ามามีบทบาทในการติดต่อกับชุมชนเพื่อเปลี่ยนรูปแบบการสอนที่จะได้เข้าถึงการเรียนรู้ที่แท้จริงและจะได้ตรงกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วย 7) การทำงานอย่างเป็นเครือข่ายเป็นอีกหนึ่งความร่วมมือที่จะช่วยพัฒนาด้านต่างๆในการทำงาน 8) ทำงานร่วมกับสถาบันประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อจะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในมองถึงการประกอบอาชีพในอนาคต

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่า เนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือ ปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง (สภาพร พุทธิพิฏฐกุล, 2558) เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก มีแนวคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ 1) นัยสำคัญของการเรียนรู้ คือ เนื้อหาที่ผู้เรียนจะยอมรับต้องมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของผู้เรียน 2) การเรียนรู้ต้องเรียนผ่านการกระทำ 3) การเรียนรู้ คือ การอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้ และ 4) การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตนเองและเกี่ยวข้องกับผู้เรียนคนอื่น ๆ ทั้งด้านความรู้สึกและสติปัญญาเรียนรู้ได้ดีที่สุด คือ การได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ (Morale, 2000 อ้างถึงใน นนทสิทธิ์ ธาตาวีทย์, 2559)

ครู ถือเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดและยังเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนในการปรับตัวสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องปรับบทบาทของตนเองจากที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ (Lecturer) เปลี่ยนเป็นผู้สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Facilitator) โดยหน้าที่ของครูนั้นจะไม่ใช้การแค่มาสอนหน้าห้องอีกต่อไป แต่จำเป็นต้องใช้กระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนผ่านการลงมือทำจริง โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำและแนะแนวทางแทนครูในยุคใหม่จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิด ปรับวิธีสอนหรือมีกระบวนการที่ถูกต้อง คือ ไม่เน้นสอน แต่เน้นจัดการเรียนรู้ ทักษะและความรู้ที่จำเป็นและนักเรียนต้องเรียนแบบให้รู้จริง เน้นลงมือปฏิบัติ (Action Learning) ไม่ใช่การเรียนเพื่อการสอบแต่เป็นการเรียนเพื่อการค้นหาศักยภาพของตนเอง จึงต้องเป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่ใช่แค่เรียนรู้วิชา (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพครู ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ที่กำหนดและรับรู้ร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ บริหารจัดการให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความรู้ที่ทันสมัยในเนื้อหาสาระที่จะสอนตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของผู้เรียนได้ (เข้มทอง ศิริแสงเลิศ, 2555) สะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาครูด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียนและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักการสอนเป็นอย่างดี ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยหลักทฤษฎีทางการบริหารเข้ามาบริหารจัดการทุกงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2558) ซึ่งได้กล่าวว่า ครูไทยต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-Centered) เน้นการบูรณาการ (Integration) โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี กระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยครูเปิดโอกาสให้กับนักเรียนโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เน้นการสืบค้นและการเรียนรู้ได้ด้วย

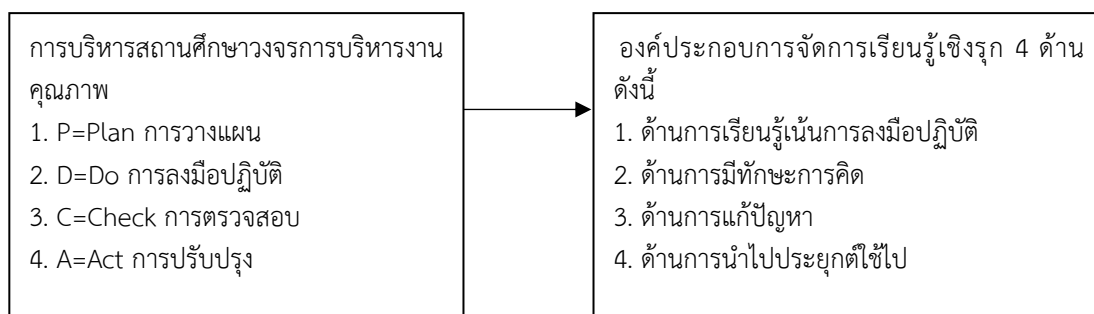
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัด ด้านครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนในสังกัดจึงต้องมีเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียน ทั้งนี้ การจัดการเรียนการสอนของครูต้องเป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 สามารถคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2565)

ผู้วิจัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงและการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องมีแนวทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา อีกทั้งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 187 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 109 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 149 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 86 คน โดยเปิดตารางเครซี มอร์แกน (R.V.krejcie & D.W.Morgan, 1986) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 63 คน
ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	จำนวน 86 คน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1) ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ
- 2.2) ด้านการมีทักษะการคิด
- 2.3) ด้านการแก้ปัญหา
- 2.4) ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 9) การมีภาวะผู้นำ

เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) และกำหนดน้ำหนัก คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 3) ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ 4) ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การนำไปประยุกต์ใช้

เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านภาษาและความตรงตามเนื้อหาตลอดจนการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อความคำถามกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หาค่าดัชนีความสอดคล้อง Item objective congruence (IOC) ของแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตั้งแต่ 0.6 - 1.0 และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตั้งแต่ 0.6 - 1.0 โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - 4.1 ผู้มีทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
 - 4.2 ผู้มีทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก และเป็นนักวิชาการทางการศึกษาจำนวน 3 คน
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในแต่ละตอนของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เท่ากับ 0.98 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เท่ากับ 0.86
7. ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างปีการศึกษา 2566 โดยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บด้วยตนเองยังสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning

ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำการประมวลผลข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอโดยตารางประกอบคำบรรยายซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ

โดยตารางประกอบคำ บรรยายซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

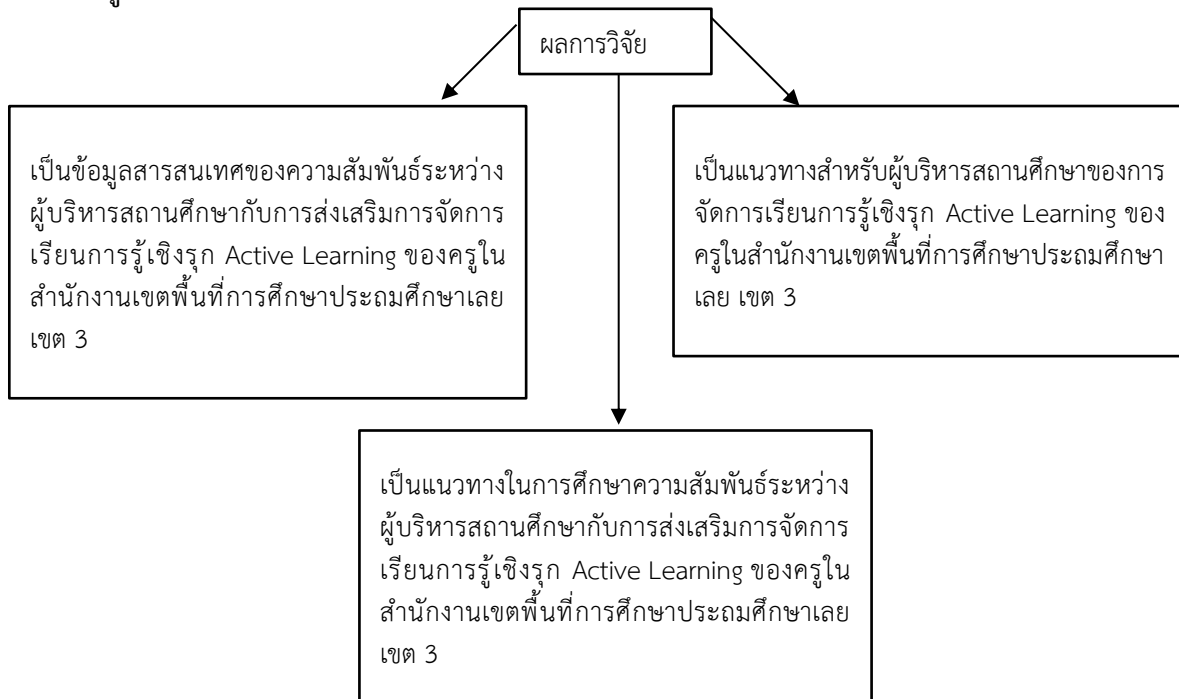
1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 แสดงดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยรวม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.48	0.69	มาก	9
2.ด้านการบริการที่ดี	4.58	0.59	มากที่สุด	1
3.ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	0.74	มากที่สุด	8
4.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	0.64	มากที่สุด	2
5.ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.51	0.69	มากที่สุด	7
6.ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.52	0.68	มากที่สุด	4
7.ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.54	0.67	มากที่สุด	3
8.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.52	0.69	มากที่สุด	5
9.ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.52	0.69	มากที่สุด	6
รวม	4.53	0.68	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$) คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.48$)

2. ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.51	0.53	มากที่สุด	2
2. ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.51	0.52	มากที่สุด	1
3. ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ	4.49	0.51	มาก	3
4. ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การนำไปประยุกต์ใช้	4.47	0.51	มาก	4
รวม	4.50	0.51	มากที่สุด	-

จากตาราง 2 พบว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.51$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การนำไปประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.46$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แสดงดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

การจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning					
ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร	ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ	ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การนำไปประยุกต์ใช้	รวมเฉลี่ย
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.61**	.61**	.61**	.56**	.60**
2. ด้านการบริการที่ดี	.51**	.53**	.52**	.44**	.50**
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	.51**	.54**	.53**	.44**	.48**
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	.49**	.49**	.50**	.45**	.48**
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	.43**	.39**	.39**	.35**	.39**
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	.42**	.40**	.41**	.39**	.41**
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	.44**	.43**	.44**	.40**	.43**
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	.45**	.41**	.41**	.35**	.41**
9. ด้านการมีภาวะผู้นำ	.47**	.44**	.45**	.40**	.44**
เฉลี่ยรวม	.48**	.47**	.47**	.42**	.40**

** p < .01

ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครู คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ ($r=0.44$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหาการนำไปประยุกต์ใช้ ($r=0.40$)

8. ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครู คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($r=0.45$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ ($r=0.41$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหาการนำไปประยุกต์ใช้ ($r=0.35$)

9. ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการมีภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการมีภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครู คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($r=0.4$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ ($r=0.45$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหาการนำไปประยุกต์ใช้ ($r=0.40$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาโดยเน้นให้ครูผู้สอนใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ในทุกๆรายวิชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารี เต้าสุวรรณ (2554: 82) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านร่วมแรงร่วมใจ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชื่นน้ำพอง (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นกมล ประสาทร์ (2559: 98 -99) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก Active Learning ในทุกๆด้านโดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการสื่อสารและการจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559: 100) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ และ 3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ หอเจริญ (2559: 83 - 84) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มโนทัศน์

ในตน คุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะ 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานอันดับจากมากไปน้อยดังนี้ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้จริงในชั้นเรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กัน ($r_{xy} = .660$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ส่วนภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot}) กับการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ส่วน ภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารในแต่ละด้าน พบว่า ภาพรวมของการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ส่วนภาพรวมของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ (X_1) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ส่วนด้าน สมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5)กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคานึงถึง ผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ในตน (X_3) กับการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง เช่น การจัดการ เรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ทดลองทำงานเป็นกลุ่ม ทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติ การจัดนิทรรศการแสดงผลงาน หรือการจัดการ เรียนการสอนนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริง นอกจากนี้ ควรให้ครูมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ ออกแบบกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติและการวัดผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้เชิงรุก
2. ด้านการมีทักษะการคิดผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำวิธีการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์ และความคิดเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การตั้งคำถามที่ท้าทาย การใช้กรณีศึกษา การแก้ปัญหา ผ่านการทำโครงการ หรือการอภิปรายกลุ่ม นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์สำหรับครู เพื่อให้ครูมีความสามารถในการออกแบบบทเรียนที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการแก้ปัญหา โดยจัดให้มีการฝึกฝนนักเรียนให้มี ทักษะการแก้ปัญหาผ่านสถานการณ์จำลองหรือปัญหาจริงในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนการสอนแบบ Project-Based Learning (PBL) ที่ให้นักเรียนทำโครงการจริง การใช้เกมเพื่อการศึกษา หรือการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ลองแก้ปัญหาที่พบเจอในสังคม นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลที่เน้นการวัดความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะนี้อย่าง ต่อเนื่อง
4. ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง โดยการ จัดการเรียนการสอนที่มีความเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เช่น การให้ทำโครงการที่มีผลกระทบต่อชุมชน การเชิญ ผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ มาบรรยายและทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน หรือการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการทำงาน จริงในสถานประกอบการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครูออกแบบบทเรียนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและมีการประเมินผล การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก Active Learning
2. ควรศึกษาคุณลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก Active Learning

เอกสารอ้างอิง

- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). การจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชินกมล ประสาทร์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นนทสิทธิ์ ธาตวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพฯ: ทริปปิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- นารี เต่าสุวรรณ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บรรลุ ชื่นน้ำพอง. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.พิมพ์นิตยเดชคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2558)
- พิมพ์นิตยเดชคุปต์. (2545). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สถาพร พุทธิภูมิ. (2555). คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ QUALITY OF STUDENTS DERIVED FROM ACTIVE LEARNING ROCESS. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 3(2), 1-13.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.
- R. V. Krejcie, & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3

Personnel management of educational institution administrators
under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

ณัฐชยากร วีระสวัสดิ์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

วิทยาลัยนครรราชสีมา

Natchayakorn Veerasawat, Patruethai Lunsamrong

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : noiiwaii@gmail.com

(Received : April 27, 2024; Edit : May 14, 2024; accepted : May 17, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 331 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับ มาก
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่สนใจ โดยให้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การจัดค่ายพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายของสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้มีเครือข่ายทางการศึกษาที่กว้างขวาง และนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา และเน้นการพัฒนาด้านการดำเนินการทางวินัย โดยผู้บริหารชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และอาจจัดอบรมทางด้านวินัยเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทของครู รวมทั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการทางวินัยอย่างเด็ดขาดและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

คำสำคัญ : บริหาร, บริหารบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to 1) study personnel management of educational institution administrators in basic educational institutions. Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare personnel management of educational institution administrators in basic educational institutions. Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by position. Work experience and the size of the educational institution. 3) Study guidelines for promotion Personnel management of educational institution administrators in basic educational institutions Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample groups used in the research were school administrators and teachers. In basic educational institutions under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, there were 331 students. The instrument used was a 5 - level questionnaire with a confidence value of 0.83 and a consistency index between 0.80 - 1.00. The statistics used Data analysis: frequency, percentage, mean, standard deviation. T - value and F - value tests.

The research results found that

Personnel management level of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 is at the high level.

Personnel management of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by position and work experience. and size of educational institution Overall and each aspect not different.

The results of the analysis of recommendations for the development of personnel management work for educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, educational institution administrators should give importance. Personnel development is the first priority. By encouraging personnel to gain new experiences according to their interests by participating in training, study visits, and organizing development camps throughout the school network. and other agencies, both public and private, in order to have a wide educational network. and bring knowledge to develop for maximum benefit to education and should develop disciplinary procedures Executives clearly explain the criteria for discipline and maintaining discipline to provide knowledge to personnel. There may also be disciplinary training to review teachers' roles. Including the executives should take decisive and fair action with all personnel.

Keywords : management, Personnel management, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์ ให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริตประเพณีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตในสังคม สร้างสรรค์พัฒนาชีวิต รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมนุษย์เองก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร สังคม และประเทศชาติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนไทย เพื่อความเจริญงอกงามของคนในสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้สู่การพัฒนาความสามารถด้านวิชาการ และส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตยกระดับคุณภาพทุกช่วงวัย ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังของบ้านเมือง ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะงานในหน้าที่ของตนที่ต้องทำออกมาให้ดีที่สุด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การจัดการงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติบริหารงานราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีในการดำเนินการจัดการศึกษา โดยงานบริหารบุคคลเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานอย่างถูกวิธี และมีอิสระทางความคิด ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ ที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิรับการพัฒนา ได้รับการเชิดชูเกียรติ มอบขวัญกำลังใจ จนเกิดความมั่นคงและมั่นใจในการประกอบวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการคือ วางแผนกำหนดอัตราค่าจ้างและตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมาก ซึ่งมีความสามารถ รวมถึงลักษณะนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน และที่สำคัญมีอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งผู้บริหารมักพบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล เช่น ปัญหาการจัดการงานบุคคล ปัญหาในการพัฒนางาน ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการควบคุมการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยยึดจากกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผน แนวโน้มสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปลี่ยนไป หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อหล่อหลอมเด็กและเยาวชนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพียงพอที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายที่เป็นเอกภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ (SWOT Analysis) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรพบปัญหา ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ยังไม่ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ขาดครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน สถานศึกษาขาดบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการเงินและสินทรัพย์ และการโยกย้าย ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศ ที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

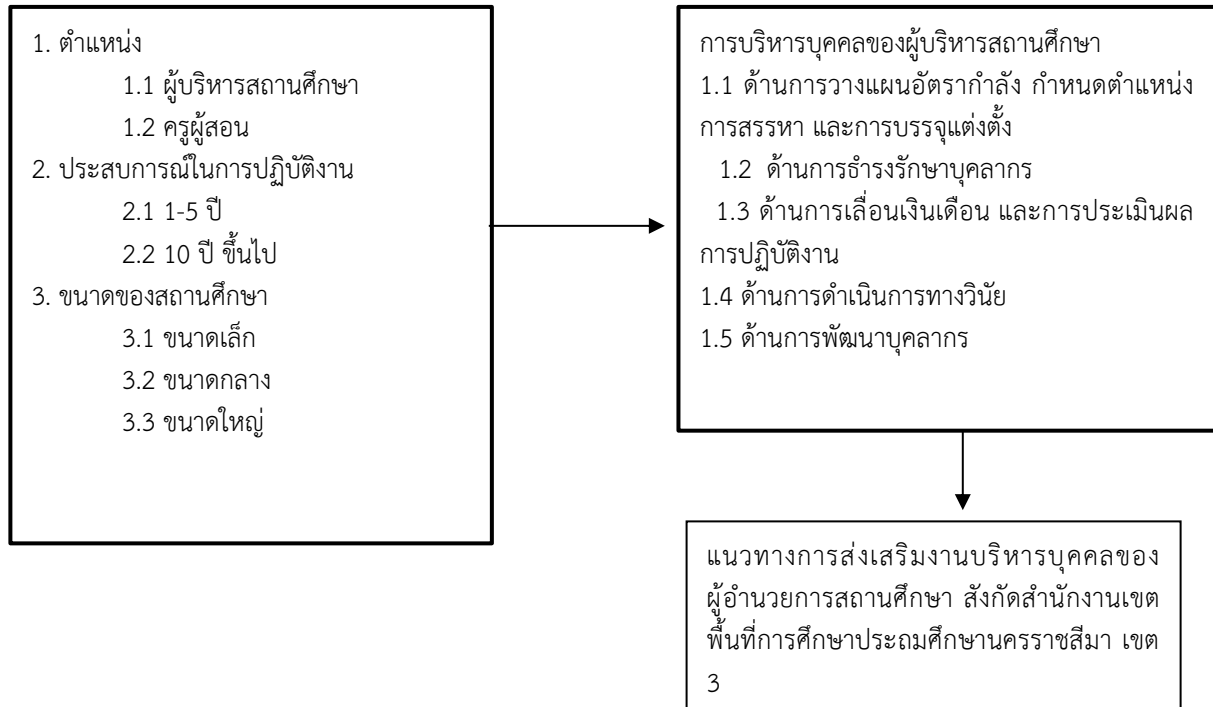
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,340 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการส่งเสริม คือ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ท่าน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นที่จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2) ครูผู้สอน
- 2) ประสพการณ์ในการทำงาน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) 1-9 ปี
 - 2.2) 10 ปีขึ้นไป
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย
 - 3.1) ขนาดเล็ก
 - 3.2) ขนาดกลาง
 - 3.3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร
- 3) ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย
- 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. คณาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC :

Index of item objective congruence)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ในโรงเรียนบ้านชะอำเภอ ครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.83
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
10. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขพร้อมเสนอแนะ ส่วนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

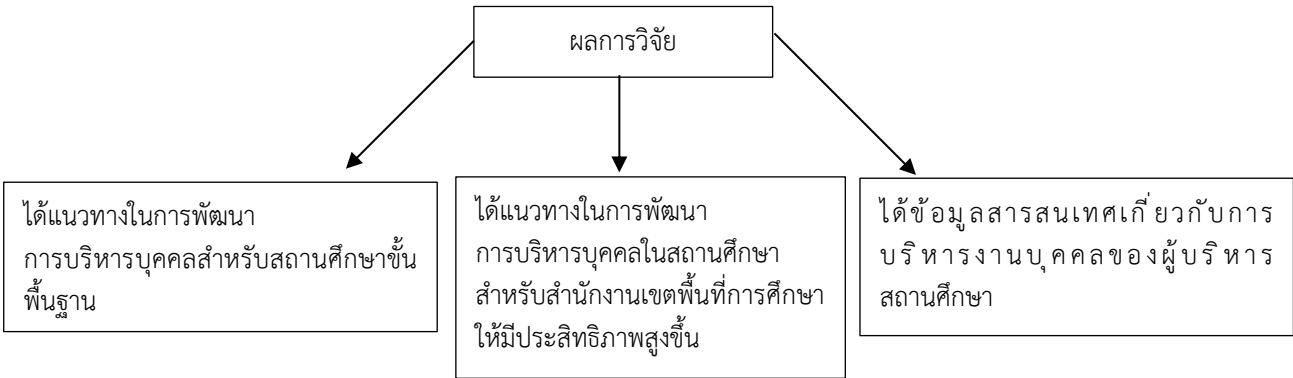
1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อพัฒนางานบริหารบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย นัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เวลาสัมภาษณ์ 10 – 20 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	3.80	0.18	มาก	3
2	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	3.73	0.24	มาก	4
3	ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.22	มาก	2
4	ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.15	0.19	ปานกลาง	5
5	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.16	มาก	1
ภาพรวม		3.75	0.09	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ชื่อเรื่องการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.09) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.16) รองลงมาคือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.22) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.18) และ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.25) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 3.15$, S.D.= 0.19) มีการปฏิบัติระดับ ปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาปรากฏดังตารางที่2 - 4 ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง	3.80	0.15	3.80	0.19	0.81	0.935
2	ด้านการจํารงรักษา บุคลากร	0.37	0.23	3.73	0.24	0.218	0.828
3	ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.21	4.20	0.22	0.08	0.934
4	ด้านการดำเนินการทาง วินัย	3.16	0.19	3.60	0.20	0.12	0.91
		4.07	0.16	4.29	0.16	0.46	0.63
5	ด้านการพัฒนาบุคลากร						
ภาพรวม		3.75	0.91	3.74	0.93	0.23	0.81

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1 – 9 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และ การบรรจุแต่งตั้ง	3.81	0.17	3.84	0.19	0.42	0.67
2	ด้านการจํารง รักษาบุคลากร	3.73	0.25	3.65	0.23	0.21	0.82
3	ด้านการเลื่อน เงินเดือน และ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.95	0.22	4.00	0.20	0.46	0.64
4	ด้านการเนิการ ทางวินัย	3.09	0.19	3.25	0.15	0.051	0.95
5	ด้านการพัฒนา บุคลากร	4.07	0.16	4.06	0.13	0.25	0.80
ภาพรวม		3.75	0.08	3.78	0.09	0.07	0.99

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แ ห ล ี่ ง ค ว า ม แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.004	0.13	0.935
กำหนดตำแหน่ง การสรรหา	ภายในกลุ่ม	10.980	328	0.033		
และการบรรจุแต่งตั้ง	รวม	10.988	330			
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.007	2	0.004	0.59	0.828
	กลุ่ม	19.944	328	0.061		
	รวม	19.951	330			
ด้านการเลื่อนเงินเดือน และ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.003	2	0.001	0.026	0.934
การประเมินผลการ	กลุ่ม	15.877	328	0.048		
ปฏิบัติงาน	รวม	15.880	330			
ด้านการดำเนินการทางวินัย	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.012	2	0.006	0.149	0.906
	กลุ่ม	12.756	328	0.039		
	รวม	12.768	330			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.018	2	0.009	0.342	0.634
	กลุ่ม	8.689	328	0.026		
	รวม	8.707	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.004	2	0.002	0.222	0.815
	กลุ่ม	2.858	328	0.009		
	รวม	2.861	330			

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง คือ ควรนำปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กมาศึกษาเป็นรายกรณีโดยเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นหรือต้องการวิชาเอกนั้น ๆ และในส่วนของวิชาเอกที่ขาดแคลนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรมีการจัดการที่เหมาะสมโดยการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกวิชาเอกที่ต้องการ

1.2 การธำรงรักษาบุคลากร คือ เพิ่มการดูแลสิทธิสวัสดิการของครู เช่น บ้านพักครูสำหรับครูที่อยู่ต่างภูมิลำเนา มอบขวัญและกำลังใจในการทำงานในโอกาสสำคัญ หรือปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รวมถึงการจูงใจให้คณะครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ

1.3 การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างถูกต้องและไม่คลาดเคลื่อนเพื่อไม่ให้บุคลากรเสียโอกาสในความก้าวหน้า รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการประเมินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความโปร่งใส

1.4 การดำเนินการทางวินัย คือ ผู้บริหารควรชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และอาจมีการจัดอบรมทางด้านวินัยเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทของครู รวมทั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการอย่างเด็ดขาดและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

1.5 การพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่สนใจ โดยการเข้าร่วมการอบรม ศึกษาดูงาน จัดค่ายพัฒนาต่าง ๆ ทั้งเครือข่ายโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้มีเครือข่ายทางการศึกษาที่กว้างขวาง และนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับ มาก ยกเว้นด้านการดำเนินการทางวินัยในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจ

คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัย รวมทั้งความไม่ชัดเจนของกฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร เกตุอนอม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 อยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาที่ตำแหน่งต่างกันมีภาระงานและหน้าที่ ที่ต่างกัน สืบเนื่องมาจากอุปนิสัยใจคอของแต่ละบุคคลด้วย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ภาระงานและหน้าที่ ที่ต่างกัน สืบเนื่องมาจากอุปนิสัยใจคอของแต่ละบุคคลด้วย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสีมามา หามะ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามความเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานในสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายจึงเกิดข้อเปรียบเทียบในการทำงานระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดกิจกรรมโครงการ รวมถึงการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตราากำลัง กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง นำปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กมาศึกษาเป็นรายกรณีโดยเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นหรือต้องการวิชาเอกนั้น ๆ ในส่วนของวิชาเอกขาดแคลนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรมีการจัดการที่เหมาะสมโดยการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกวิชาที่ต้องการ 2) การดำรงรักษาบุคลากร ดูแลสิทธิสวัสดิการของครู เช่น บ้านพักครูสำหรับครูที่มาจากต่างภูมิลำเนา มอบขวัญและกำลังใจในการทำงานในโอกาสวันสำคัญ หรือปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รวมถึงการจูงใจให้คณะครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เช่น การชมเชย การให้รางวัล 3) การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ในการพิจารณาการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างถูกต้องและไม่คลาดเคลื่อนเพื่อไม่ให้บุคลากรเสียโอกาสในความก้าวหน้า รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการประเมินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความโปร่งใส 4) การดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อเป็นความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และอาจมีการจัดอบรมทางด้านวินัยเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทของครู รวมทั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการอย่างเด็ดขาดและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน 5) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่สนใจ โดยการเข้าร่วมการอบรม ศึกษาดูงาน จัดค่ายพัฒนาต่าง ๆ ทั้งเครือข่ายโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้มีเครือข่ายทางการศึกษาที่กว้างขวาง และนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นรพรม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า แนวทางแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังเคราะห์ได้เป็น โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตราากำลังที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ควรจัดอบรมศึกษาดูงานให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปรับเกณฑ์อัตราส่วนครูต่อจำนวนนักเรียนให้เหมาะสมกับขนาดและบริบทของแต่ละโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารบุคคลด้านพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ และที่เห็นว่าเหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการบริหารบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษายังไม่เข้าใจกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแนวทางในการปฏิบัติทางวินัยอย่างชัดเจน ซึ่งอาจนำไปสู่การปฏิบัติผิดวินัยโดยไม่รู้ตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมหารือ หรือจัดอบรมด้านวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติตนเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรและประเทศชาติต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยการเกี่ยวกับบริหารบุคคลรายด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารบุคคลในสถานศึกษาต้นแบบด้านการบริหารบุคคลโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ศุภสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ศุภสภา ลาดพร้าว.
- จารุวรรณ นรพรม. (2558). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. สถาบันวิจัยและพัฒนา อาคารเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทัตพร เกตุพนอม. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ. : บริษัท.สุวีรยาสาน จำกัด.
- แวสือมาน หามะ.(2565).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565. สำนักฯ กลุ่มนโยบาย และแผน.

**แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษา
สีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา**
Guidelines for Developing the Role of School Administrators in Operating the White
School Project Free from Drugs and Vices in Educational Institutions. Under Nakhon
Ratchasima Office of Learning Encouragement

พิทักษ์ เกณฑ์ขุนทด, กานต์ เนตรกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Pitak Kankhantod, Kant Netklang

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : pitak01kankhantod@gmail.com

(Received : May 26, 2024; Edit : June 2, 2024; accepted : June 3, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 210 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องมีคะแนนระหว่าง 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่าง
3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรมีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกำหนดแผนในการแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซวฤทธิ์ ภูบัวเพชร (2562) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผน เป็นการร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นทุกภาคส่วน การวิเคราะห์และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการกำหนดแนวทาง การดำเนินงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ การใช้ทรัพยากร และกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, โครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข

Abstract

The purposes of this research were to 1) to study the role of school administrators in operating the White School Project. Free from drugs and vices. 2) compare the role of school administrators in operating the White School Project. Free from drugs and vices. Classified according to position holding status. 3) guidelines for developing the role of school administrators in operating the White School Project. Free from drugs and vices in educational institutions. The sample group included educational institution administrators and teachers under Nakhon Ratchasima Office of Learning Encouragement. there were 210 people. target group used in interviews by selecting 5 specific informants. The tool used is a 5-level questionnaire with a consistency index score between 1.00 and a confidence value of 0.910, and an interview form. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, and analysis by t-test. and content analysis Then summarize the lecture in an essay.

The research results found that

The role of educational institution administrators in the implementation of the White Educational Institutions Project Free from drugs and vices. it was found that the overall level was at a high level.

The results of comparing the level of the role of school administrators in the implementation of the White School Project. Free from drugs and vices. Categorized according to position status, it was found that overall there was no difference.

Guidelines for developing the role of educational institution administrators in the implementation of the White Educational Institutions Project Free from drugs and vices in educational institutions. it was found that educational institutions should mobilize resources from all sectors. To jointly formulate an action a plan for resolving. which was consistent with the concept of Chaowarit Phubuaphet (2019) who said that Participation in policy formulation and planning It was a joint effort to express opinions from all sectors. Analysis and prioritization of problems in determining operational guidelines, duties, and responsibilities. resource usage and determine methods for monitoring and evaluation.

Keywords : Development guidelines, Role of educational institution administrators, White Educational Institution Project Free from drugs and vices.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหายาเสพติดกลับมาทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทั้งจำนวนผู้เสพ ผู้ค้า และอาจรวมไปถึงผู้ผลิตด้วย ซึ่งได้สร้างปัญหามากมายให้แก่ประเทศชาติดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่ทรงพระราชทานในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ณ ศาลาดุสิดาลัยสวนจิตรลดา วันพุธที่ 4 ธันวาคม พุทธศักราช 2545 เพื่อทรงเตือนสติพสกนิกรชาวไทยว่า “ยาเสพติดนี้มันก่อให้เกิดความเดือดร้อนหลายอย่างโดยที่ไม่ได้ตั้งใจ ทั้งราชการตำรวจ โรงพยาบาลเอกชนต่างๆ เดือดร้อนหมดและสิ้นเปลืองคนทั่วประเทศก็สิ้นเปลืองแทนที่จะมีเงินทอง มีทุนมาสร้างบ้านเมืองให้สบาย ให้เจริญ แต่ต้องมาปราบปรามยาเสพติด และต้องมาเสียเงินค่าดูแลรักษาทั้งผู้เสพยาผู้เป็นคนเดือดร้อนอย่างนี้ก็เสียเงิน และเสียชื่อเสียง” จากพระราชดำรัสดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความเดือดร้อนจากผลพวงของยาเสพติดที่มีผลกระทบมากต่อทุกภาคส่วน จึงถือเป็นวาระที่คนไทยในประเทศควรร่วมกันสอดส่องช่วยเหลือป้องกันปราบปราม และเฝ้าระวังเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวให้ห่างไกลจากยาเสพติด (เครือข่ายกาญจนาภิเษก, 2560)

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาประเทศไทย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีกลไกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติตามลำดับเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นประเด็นปัญหาภายใต้แผนแม่บทด้านความมั่นคง ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติด และลดระดับความรุนแรงของปัญหาตามยุทธศาสตร์ชาติ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ “สังคมไทยปลอดภัยจากยาเสพติด” ซึ่งข้อมูลจากรายงาน World Drug Report 2019 ของสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรม แห่งสหประชาชาติ (United Nations Office on Drugs and Crime: UNODC)

พบว่าในปี ค.ศ. 2017 มีผู้เสียชีวิตทั่วโลกประมาณ 271 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ของประชากรโลกและยาเสพติดที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น คือยาเสพติดประเภทสารสังเคราะห์ในกลุ่ม ATS โดยเฉพาะเมทแอมเฟตามีนที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2563)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดในประเทศไทย พบว่า กลุ่มผู้ค้าเพิ่มปริมาณยาเสพติดจำนวนมากเพื่อท่วมตลาด กระตุ้นความต้องการของผู้เสพให้คงอยู่ ราคาที่ถูกลงเป็นปัจจัยเสริมให้กลุ่มผู้เสพยาเสพติดเข้าถึงยาเสพติดได้ง่าย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารเป็นช่องทางติดต่อค้าขายยาเสพติดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การใช้ Facebook, Line, Twitter โดยช่องทางที่พบมากที่สุดคือ Twitter รองลงมาคือ Facebook ส่งผลให้การค้ายาเสพติดขยายวงกว้าง ซึ่งกลุ่มผู้เสพยาเสพติดส่วนใหญ่มีอายุ 15-25 ปีคิดเป็นร้อยละ 3.6 หรือมีส่วนมากกว่า 1 ใน 3 ของผู้เสพทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้มีงานทำซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานและรับจ้างมากที่สุด ยาเสพติดที่มีการใช้มากที่สุดคือยาบ้า ร้อยละ 74.4 รองลงมาคือกัญชา ร้อยละ 5.9 และไอซ์ ร้อยละ 5.7 ยาเสพติดที่ต้องมีการเฝ้าระวัง คือไอซ์ เฮโรอีน คีตาามีน เอ็กซ์ตาซี และกัญชา (คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2563)

ปัญหายาเสพติดเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาสังคม ดำรงอยู่ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงสำคัญ เป็นวัยที่มีความเสี่ยงสูงต่อการใช้ยาเสพติด ก้าวเข้าสู่วัยรุ่น เป็นช่วงการปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลงของระดับฮอร์โมนทำให้มีความอยากรู้อยากลอง เมื่อเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สมองจะถูกทำลาย ส่งผลถึงการเรียนและอาจชักชวนเพื่อนให้มายุ่งเกี่ยวกับ ยาเสพติดส่งผลให้ปัญหายาเสพติดทวีความรุนแรงมากขึ้น (คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2563)

ปัญหาการดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ จากข้อมูลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก โดยเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการโรคและการบาดเจ็บเป็นอันดับต้นๆ เมื่อเทียบกับปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นสาเหตุของความเจ็บป่วยมากกว่า 200 โรค ซึ่งทำให้มีผู้เสียชีวิต ทั่วโลกประมาณปีละ 3.3 ล้านคน ในประเทศไทยการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ก่อให้เกิดการเสียชีวิตซึ่งเป็นการเสียชีวิตจากกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง NCDs ร้อยละ 59 และประเภทของโรค NCDs พบว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก่อการโรคในรูปแบบของปัญหาสุขภาพจิตมากที่สุด คือร้อยละ 73 รองลงมาคือโรคตับแข็งร้อยละ 13 และโรคเมเร็ง ร้อยละ 12 นอกจากนี้ พบว่าในกลุ่มเยาวชน มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีแนวโน้มเป็นนักดื่มประจำ และยังพบปัญหาที่มีสาเหตุมาจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์รุนแรงมากขึ้น เช่น การใช้ความรุนแรงจากความเมเมา การเกิดอุบัติเหตุจากรางรถทางบก คนไทยเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากรถเป็นอันดับ 2 ของโลก (ดร.ณรรณ สมใจ, 2560)

ปัญหาสื่อลามกอนาจาร ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทันสมัย สื่อสารไร้ขีดจำกัด สื่อดิจิทัลเว็บไซต์ต่างๆ เข้าถึงง่าย และค่านิยมสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการเผยแพร่คลิปการใช้ชีวิตผ่านอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ อย่างแพร่หลาย รวมถึงสื่อลามกอนาจารซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งของการล่อลวงเพศ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ส่งผลถึงการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร เกิดปัญหาเรียนไม่จบหรือต้องออกจากสถานศึกษาเพื่อไปเลี้ยงบุตร ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไทยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (วรารักษ์สิริ จารุทิพย์มงคล, 2563)

ปัญหาการพนัน ผลการวิจัยพบว่า ผลเสียหายของการติดพนันมีทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจเศรษฐกิจและสังคม อาทิ ขาดประสิทธิภาพในการเรียน การทำงาน ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาความสัมพันธ์กับครอบครัว ปัญหายักยอก ฉ้อโกง อาชญากรรม รวมไปถึงปัญหาที่เชื่อมโยงไปสู่ปัญหาอื่นๆ เช่น ติดเหล้าและสารเสพติดอื่นๆ มีการวิจัยระบุว่า ผลเสียหายทางอ้อมที่เกิดกับคนเสพติดการพนันคือ การเพิ่มความเสี่ยงในการติดเหล้าและสารเสพติดอื่นที่มีผลเสียต่อสุขภาพ และคนเสพติดการพนันจะมีนิโคตินในร่างกายมากกว่าคนทั่วไป ซึ่งการเสพติดซ้ำซ้อนจะทำให้การแก้ปัญหายุ่งยากขึ้นไปอีก (ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน, 2562)

ปัญหาทะเลาะวิวาท เด็กและเยาวชนเริ่มใช้ความรุนแรงมากขึ้น สื่อเผยแพร่ข่าวการทะเลาะวิวาทของเยาวชนหลายพื้นที่แต่ละครั้งมีผู้ที่ได้รับบาดเจ็บทั้งฝ่ายเดียว สองฝ่าย หรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง บางเหตุการณ์ถึงขั้นเสียชีวิต สร้างความเดือดร้อน ความเสียหายทั้งผู้ก่อเหตุ ผู้ปกครอง และสถาบัน มีการประกาศสงครามผ่านทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ต่างๆ ใช้ถ้อยคำยั่วยุรแรง หรือประกาศใช้สัญลักษณ์ หรือมีแนวคิด "การทะเลาะวิวาทเพื่อศักดิ์ศรี" โดยการทะเลาะวิวาททวีความรุนแรงในระดับที่สูงขึ้น ใช้อาวุธปืนยิงกันทั้งในสถานที่เอกชนและสถานที่ราชการ เป็นเหตุให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิต (สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น, 2556)

จากสถานการณ์ สภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบันเห็นได้ว่า พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งปัญหายาเสพติด การดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ สื่อลามกอนาจาร การพนันและการทะเลาะวิวาท โดยสาเหตุสำคัญมาจากปัญหาครอบครัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เป็นอบายมุข สิ่งยั่วและการใช้ความรุนแรงในสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อเด็กเยาวชน และผู้เกี่ยวข้องอีกมากมาย นอกจากนี้เด็กและเยาวชนที่ขาดความตระหนักรู้ การปลูกฝังความรู้ คุณธรรม จริยธรรม

ทักษะการคิดวิเคราะห์ ขาดเหตุผลในการแก้ไขปัญหา และไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือที่เหมาะสม จะเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตของคนไทยในอนาคต ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการจัดการศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี ดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องตามแนวคิดการจัดการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" โดยความร่วมมือบูรณาการการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน ป้องกันและช่วยเหลือของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และทุกคนที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบจากแหล่งอบายมุข (คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครู ต้องการ ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย
 - 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 32 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 457 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูจำนวน 425 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 210 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูจำนวน 195 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata)
 - 1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน ที่เป็นหัวหน้างานฝ่ายภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน โดยการใช้เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติครบทั้งสามข้อดังต่อไปนี้ 1) มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา 2) มีประสบการณ์ในการบริหาร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 3) มีผลงานดีเด่นเกี่ยวกับโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา ระดับเงินขึ้นไป

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ครูผู้สอน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย

2.2.1 การกำหนดนโยบายมาตรการและกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกัน
และแก้ไขปัญหายาเสพติด

2.2.2 การให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร

2.2.3 การนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล

2.2.4 การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

1. ลักษณะของเครื่องมือ

1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคำตอบแบบสำรวจรายการ (check list) ซึ่งคำถามข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1961) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

1.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือเอกสาร วารสาร รวมทั้งแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา และมุมมองทัศนะของนักวิชาการศึกษาหลายๆ ท่าน เพื่อนำมาใช้ในการสรุปเป็นนิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารตำรา โดยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.3 กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถามให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการ

สถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

1.4 ประมวลข้อมูลและความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหา และรูปแบบตามที่กำหนดไว้

1.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาการตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและส่วนที่ใช้ตลอดจนความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบสอบถาม

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้อง ของข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ ผลปรากฏว่ามีคะแนนระหว่าง 1.00

1.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วตาม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไปทดลองใช้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.910

1.8 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

2. แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หลังจากที่ได้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา เลือกเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 1 ข้อ จำนวน 4 ด้าน นำมากำหนดประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

2.2 นำร่างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.4.1 ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด จำนวน 1 คน

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีผลงานดีเด่นระดับเงินขึ้นไป เกี่ยวกับโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.4.3 ครูผู้สอน ที่เป็นหัวหน้างานฝ่ายภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ จำนวน 1 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความร่วมมือ และความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

1.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา พร้อมด้วย QR Code Google Form เพื่อขอความ

อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัยทางทางระบบออนไลน์

2. การเก็บรวบรวมด้วยการสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความร่วมมือ และความอนุเคราะห์จากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ด้วยการสัมภาษณ์ (Interview)

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) ด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ผู้ให้การสัมภาษณ์ล่วงหน้า

2.4 ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพ และเครื่องบันทึกเสียง

2.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงเอาไว้ เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ในทุกคำตอบ แล้วคัดเลือกฉบับสมบูรณ์และถูกต้องมาลงรหัสไว้

1.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์(บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานในระดับ น้อยที่สุด

1.4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานะภาพการดำรงตำแหน่ง โดยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมด แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

2.2 นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำ (Phase) ที่เป็นประเด็นเดียวกันและขีดด้วยเส้นเน้นคำ หรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล

2.3 อ่านบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจกับความคิดของผู้ให้ข้อมูล

2.4 วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยเสพติดและ
อบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว
ปลอดภัยเสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน โครงการสถานศึกษา สีขาว ปลอดภัยเสพติดและอบายมุข	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดนโยบายมาตรการและกำหนด แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญห ยาเสพติด และอบายมุข	4.21	0.41	มาก
2. การให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการใน การพัฒนาหลักสูตร	4.32	0.39	มาก
3. การนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล	4.35	0.42	มาก
4. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.32	0.40	มาก
รวม	4.30	0.34	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยเสพติดและ
อบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.34)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน การนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และ
ประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.42) รองลงมา คือด้านการให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ =
4.32, S.D. = 0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายมาตรการและกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันและ
แก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุข ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษา สีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดนโยบายมาตรการ และกำหนดแผนปฏิบัติการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติดและอบายมุข	4.09	0.45	4.22	0.02	-1.11	0.263
2. การให้คำแนะนำคำปรึกษา ทางวิชาการในการพัฒนา หลักสูตร	4.61	0.14	4.30	0.40	6.66*	0.002
3. การนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล	4.40	0.36	4.35	0.42	0.42	0.561
4. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.17	0.53	4.33	0.39	-1.47	0.243
รวม	4.32	0.34	4.30	0.34	0.21	0.989

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่เหลือจำนวน 3 ด้านไม่แตกต่าง โดยค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู ที่เป็นหัวหน้างานฝ่ายภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ จำนวน 1 คน จำนวน 5 คน ได้แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา แต่ละด้าน ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาการกำหนดแผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดแผนแผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดและอบายมุขสถานศึกษาควรมีการประชุม ชี้แจง สร้างแรงจูงใจ ให้ภาคีเครือข่าย ผู้นำชุมชน

3.2 แนวทางพัฒนาการการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการระดมสมองจากบุคลากรทุกคน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำสถานศึกษา มีการใช้ระบบวงจร PDCA มาใช้

3.3 แนวทางพัฒนาการนิเทศ กำกับ ติดตาม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข และให้ความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะทำงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.4 แนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และบุคลากร ในงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับ

งานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานควรมีการส่งเสริม เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุข และให้ความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะทำงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งมนุษยสัมพันธ์ โดยสถานศึกษาต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการ การวางแผน ดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชน ได้รับรู้ ตรวจสอบ เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข รวมถึงการเผยแพร่รายงานผลการปฏิบัติงานให้กับชุมชน และมีการประเมินผลตามแผนงานโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนพรพรรณ เชื้องดี (2553) ที่ได้กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการกระทำได้โดยการร่วมติดตามกำกับ ตรวจสอบหรือสังเกตการณ์ช่วยเหลือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของราษฎร ในท้องถิ่นหลังจากได้รับความรู้จากการฝึกอบรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชบา ไตรยพันธ์ (2564) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ในการประเมินผล เป็นการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณค่าของคุณลักษณะต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือตั้งไว้ เพื่อให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์การทำงานการประเมินข้อดีและข้อบกพร่องในการบริหารงาน รวมทั้งการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลของการดำเนินงาน ผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนคณะกรรมการทุกฝ่ายประเมินผลร่วมกัน และให้ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการระดมสมองจากบุคลากรทุกคนเพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำสถานศึกษา มีการใช้ระบบวงจร PDCA มาใช้และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ภารกิจ/พันธกิจของหน่วยงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา ต้องเชื่อมโยงกับนโยบาย รัฐบาล ยุทธศาสตร์ระดับชาติและถ่ายทอด ลงไปสู่การปฏิบัติ และต้องนำนโยบายจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และนโยบายจากสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด มากำหนดทิศทางของการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคลทิพย์ ใจอินผล (2554) ศึกษาการดำเนินงานวิชาการการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารต้องได้อบรมใน เรื่องการนำ หลักสูตรไปใช้แก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารมีการประชุมคณะครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ในเรื่องหลักสูตรไปพัฒนา และส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพชุมชนและท้องถิ่น ผู้บริหารได้แนะนำให้ครู นำทรัพยากรท้องถิ่นมาจัดทำ สื่อการเรียนการสอน รวบรวมแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ ผู้บริหารได้จัดให้มีสมุดบันทึกผลการนิเทศ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ นอกจากนั้นปัญหาที่พบได้ มีครูส่วนน้อยเสนอว่าผู้บริหารขาดการกำกับ ติดตามการนิเทศ ภายใต้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ รวมถึงผู้นิเทศไม่ได้เน้นนิเทศด้านงานวิชาการและไม่ได้ปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่วางไว้ เนื่องจาก อัตราส่วนของครูนิเทศและพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินไป และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาณุวัฒน์ กมล (2554) วิจัย เรื่องการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน แล้วเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อ การเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการวัดผลและประเมินผล การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ

ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีจำแนก ตามประสบการณ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและ อายุมขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

3.1 ด้านการกำหนดนโยบายมาตรการและกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และ อายุมข พบว่าแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบายมาตรการและกำหนดแผนปฏิบัติการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และ อายุมข คือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกัน กำหนดแผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและ อายุมขสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจง สร้างแรงจูงใจ ให้ ภาติเครือข่าย ผู้นำชุมชน รวมถึงการร่วมกันวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการกำหนดแผนการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยการกำหนดแผนต้องดูนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำนโยบายต่างๆ มากำหนดเป็น แผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดและ อายุมขของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการระดมทรัพยากร จากทุกภาคส่วนจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดทำร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และ อายุมขได้ตรงประเด็นปัญหาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาวฤทธิ ภูบัวเพชร (2562) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายและการวางแผน เป็นการร่วมกันในการแสดงความคิดเห็น การวิเคราะห์ และการจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาการกำหนดแนวทาง การดำเนินงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ การใช้ทรัพยากร และกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดนโยบายเป้าหมายและการ วางแผนดำเนินงาน เป็นการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาจนนำไปสู่การ กำหนดนโยบาย การวางแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายของสถานศึกษา เสนอแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดหลักสูตรกิจกรรม หรือโครงการ วางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และการวิเคราะห์ปัญหา เสนอความต้องการหรือเสนอความคาดหวังของ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 ด้านการให้คำแนะนำคำปรึกษา ทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร พบว่าแนวทางการพัฒนาบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการระดมสมองจากบุคลากร ทุกคน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาการใช้ระบบวงจร PDCA มาใช้และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ภารกิจ/พันธกิจของหน่วยงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาโดยกระบวนการ จัดทำแผนพัฒนา ต้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ระดับชาติและหน่วยงานต้นสังกัดด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การ ระดมสมองจากบุคลากรทุกคนและการจัดทำ SWOT เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษานั้นจะช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนา สถานศึกษามีความเหมาะสม ถูกต้อง ตรงตามนโยบายของต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์พรณ ชันติธรรมการ (2560, น.109-112) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักพัฒนาหลักสูตรและแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการ ฝึกอบรมแบบผสมผสาน ซึ่งการดำเนินการศึกษาในลักษณะวิจัยและพัฒนา มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลศึกษาสภาพ ปัจจุบัน และความต้องการ ร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นำหลักสูตรไปใช้ และติดตาม ผลและประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า ผลการพัฒนาและ ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบด้วยรูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้วิธีออนไลน์ (Online) และวิธีเผชิญหน้า (Face to face) ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การ ประเมินสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินความเหมาะสมของ หัวข้อหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมมีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องทุกด้าน การประเมินผลสัมฤทธิ์ การฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ ภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตลอดทั้งการประเมินผลผลิตซึ่งเป็นการติดตาม ผลหลังการฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินการเขียน หลักสูตรใหม่จำนวนทั้งสิ้น 3 หลักสูตร พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ สูงกว่าเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุชิต จันทิลลา (2559, น.275-284) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของ ผู้เรียนสำหรับครู ระดับประถมศึกษา ซึ่งการดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะ 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการสมรรถนะ 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ทดลองและศึกษา ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบ One group pretest-posttest design ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นทุกสมรรถนะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

ที่สุด ประกอบด้วย 13 สมรรถนะใดแก้ด้านความรู้ 5 สมรรถนะ ด้านทักษะ จำนวน 5 สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะ จำนวน 3 สมรรถนะ 2) ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) หลักสูตรฝึกอบรมมี 8 องค์ประกอบ คือ ความ เป็นมาหลักการ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล 4) ผลการ ทดลอง ใช้หลักสูตรฝึกอบรมพบว่า สมรรถนะทุกด้านของครูหลังการฝึกอบรมสูงขึ้น และสูงกว่าเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ทั้งนี้ความพึงพอใจ ของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและความพึงพอใจของนักเรียน ต่อการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ด้านการนิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล พบว่าแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการนิเทศ กำกับ ติดตามในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา คือผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ส่งเสริมการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข และให้ความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะทำงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งมนุษยสัมพันธ์ โดยสถานศึกษาต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการ การวางแผน ดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนานวัตกรรมนิเทศ ติดตามและ ประเมินผล สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชน ได้รับรู้ ตรวจสอบ เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข รวมถึงการเผยแพร่รายงานผลการปฏิบัติงานให้กับชุมชน และมีการประเมินผลตามแผนงานโครงการที่ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนคณะกรรมการทุกฝ่ายประเมินผลร่วมกัน และให้ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การประเมินผลทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ส่งเสริมการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติดและอบายมุข การให้ความร่วมมือในการทำงานของครู ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการนั้น จำทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ นิเทศ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ปฐมา สิทธิธ (2559) ศึกษาบทบาทการนิเทศ กำกับ ติดตามของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอ พนม ทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอพนมทวน จังหวัด กาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างขวัญของครู ด้าน ผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ บุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ หัสรินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศ ติดตามการนิเทศ ภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประสิทธิภาพงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และบุคลากร ในงานการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา คือผู้บริหาร สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ เข้ารับการฝึก อบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานควรมีการส่งเสริม เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรใน องค์การ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษาและควรจัดให้มีการประชุม บุคลากรในสถานศึกษากันอย่างสม่ำเสมอเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สถานศึกษา ควรดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม และมอบหมายภาระงานตามศักยภาพ ความรู้ความสามารถของบุคลากร และควรกล่าวชื่นชม เมื่อ มีการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ เข้ารับการฝึก อบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขของสถานศึกษา การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน กล่าวชื่นชมเมื่อมีการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติต้องการจากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญใจ โคนอก (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการศึกษาพบว่าอยู่ใน ระดับมาก 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและสอดคล้องกับแนวคิดของสุธีรัตน์ ปัจจยดา (2551, บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านระบบตำแหน่ง ด้านระบบบำเหน็จความชอบ ด้านระบบความก้าวหน้า ด้านระบบ

เงินเดือน ด้านระบบสวัสดิการ ด้านระบบจิตใจอื่นๆ และด้านระบบความมั่นคงมีระดับขวัญ และกำลังใจในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านระบบเงินเดือน ระบบตำแหน่ง ระบบความก้าวหน้า ระบบความมั่นคงและระบบจิตใจอื่นๆ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านระบบสวัสดิการและด้านระบบบำเหน็จความชอบมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดและอบายมุข สถานศึกษา และสร้างแรงจูงใจ ให้ภาคีเครือข่าย ผู้นำชุมชนด้วย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ควรใช้ระบบวงจร PDCA มาใช้และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ภารกิจ/พันธกิจของหน่วยงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาด้วย

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมาควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข และให้ความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะทำงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข ของสถานศึกษา จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานควรมีการส่งเสริม เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข สังกัดอื่นๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข ที่ส่งผลต่อบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). นโยบายสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2559). การดำเนินงานสถานศึกษาสีขาวปลอดภัย เสพติด และอบายมุขของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การดำเนินงานสถานศึกษาสีขาวปลอดภัย เสพติดและอบายมุข. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กขพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2255). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับยาเสพติด กรณีศึกษา สถาน พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต.
- กิตติธัช แสนภูวา. (2557). การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินการป้องกันแก้ไขสารเสพติดของโรงเรียนต้นแบบมาตรฐานการต้านยาเสพติดในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดกาญจนบุรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ : เพชรบุรี.
- จุฑามาส จันทร์มณี. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (สาร นิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร.
- ชุติมาพร เขาวนัไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เบญจวรรณ ช่อชูและพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร.
- สิรินภา จงท่ามา. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุรพงศ์ อังโพธิ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- สุริพร แก้วโพธิ์. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ปทุมธานี. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สายสุดา สุขแสง และคณะ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเสี่ยงใช้สารเสพติดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Management of school curriculum by school administrators Under the jurisdiction
of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5

พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย

วิทยาลัยนครราชสีมา

Prommin Srimuenwai

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : porm0704.2503@gmail.com

(Received : July 9, 2024; Edit : July 29, 2024; accepted : August 31, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร 5) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล 6) ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และ 7) ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

คำสำคัญ : การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักสูตรสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the level of school curriculum administration by school administrators 2) compare school curriculum administration by school administrators. Classified by educational level Work experience and the size of the educational institution and 3) study guidelines for developing educational institution curriculum management by educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, the research was divided into two phases: Phase 1 studied the level of school curriculum administration and compared the school curriculum management of school administrators. Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5. The sample group used in this research consisted of 335 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire equal to 0.86. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-value and F-value tests and Phase 2: Study of guidelines for developing school curriculum management by school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, the group of informants was seven administrators of educational institutions with outstanding performance. The instrument used in the research was interviews. There is a consistency index between the questions and the objectives between 0.80-1.00. Descriptive data analysis

The research results found that

1. Management of school curriculum by school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, overall and each aspect is at a high level.
2. Results of comparing opinions on school curriculum administration among school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, classified by educational level. Work experience and size of educational institution Overall, they are not different.
3. Guidelines for promoting the management of school curriculum by school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, it consists of 7 areas: 1) preparation of the educational institution, 2) preparation of the educational institution curriculum, 3) planning, implementation of the curriculum, 4) administrative operations. Curriculum 5) supervision, monitoring, evaluation, 6) summarizing the results of the educational institution's operations, and 7) improving and developing the curriculum management process.

Keywords : Educational institution curriculum management, educational institution administrators, educational institution curriculum.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยในการพัฒนาให้บุคคลทุกช่วงวัยได้มีความเจริญงอกงามในทุก ด้านของผู้เรียน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และ สมรรถนะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่สมบูรณ์ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมในระดับนานาชาติท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้นการสร้างผู้เรียนที่มี คุณภาพ ให้มีทักษะ และความสามารถเป็นสิ่งที่ช่วยในการพัฒนากำลังคนทางการศึกษาในระดับ การอุดมศึกษา จึงเป็นการผลิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย ทั้งในเชิงของปริมาณ และเชิงคุณภาพ นอกจากจะเป็นการสร้างบุคลากรที่ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาประเทศแล้ว ยังเป็นการ สร้างทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคในศตวรรษที่ 21 บทบาทของสถาบันระดับอุดมศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นองค์กรในการผลิตและพัฒนาากำลังสำคัญของบุคคล ซึ่งเป็นการวางแผนทาง เพื่อ เป็นรากฐานของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยการผลิต และพัฒนาให้ทุกคนในทุกช่วงวัยได้ พัฒนาตนเองโดยสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ และแหล่งทรัพยากร ที่สามารถพัฒนาในทุกที่ ทุกเวลา ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมให้อื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ให้ประเทศไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

หลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้และเสมือนเป็นแผนแม่บทของการศึกษา และเป็นแก่นสำคัญในการวางแผนทางการจัดการศึกษา เป็น ตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการให้ความรู้ การเสริมสร้างเจตคติซึ่งในการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะใน ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรทำให้ผู้เรียนสามารถกำหนดแนวทางเพื่อประกอบอาชีพ ตลอดจนยัง ช่วยพัฒนาประเทศชาติ ให้มีความเจริญเป็น “ประเทศไทย 4.0” ก้าวหน้าในทุกด้าน และเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทุกประการการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปใน 4 ด้าน คือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศโดยมีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน ให้สูงขึ้นสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งความสามารถในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละ บุคคล ซึ่งมีหลักสูตรแกนกลางของประเทศเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นเองให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับหลักสูตรแกนกลางโดยสถานศึกษาจะต้องสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและยอมรับหลักการและแนวทางการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการใช้หลักสูตร เป็นต้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะต่างๆตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการและตามความจำเป็นของสถานศึกษา (กรมวิชาการ, 2545: 29)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 13 กำหนดว่า สถานศึกษาต้องมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ตัวบ่งชี้ของมาตรฐานนี้คือ สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีเกณฑ์ในการ พิจารณา คือ สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้ระดับท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีสาระการเรียนรู้ครอบคลุมความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม และมีการปรับปรุงสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เพราะฉะนั้นการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการของชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีวิสัยทัศน์เป็น "สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพโรงเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ" และหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายส่วน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีการกิจที่ยิ่งใหญ่มากสำหรับทุกโรงเรียนมีความแตกต่างกัน จะได้มีส่วนร่วมมีประสานสัมพันธ์เกื้อกูลต่อกันเพื่อให้การบริหารหลักสูตรมีประสิทธิภาพ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลได้อย่างชัดเจน การที่โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่มากสำหรับทุกโรงเรียน

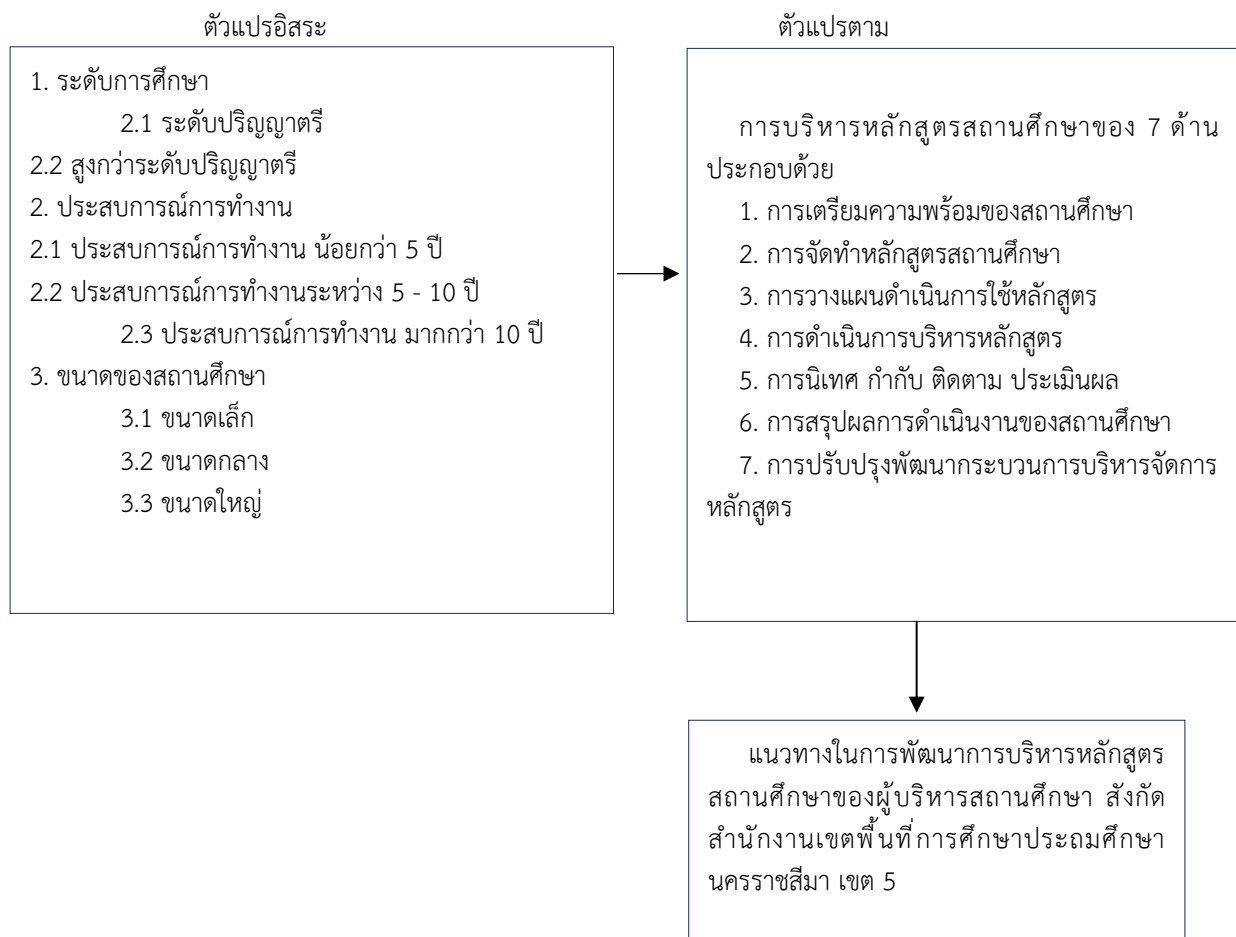
ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง

พัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,582 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครซี่และมอร์แกน (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาการศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 70 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.86
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้าแล้วการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสม
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

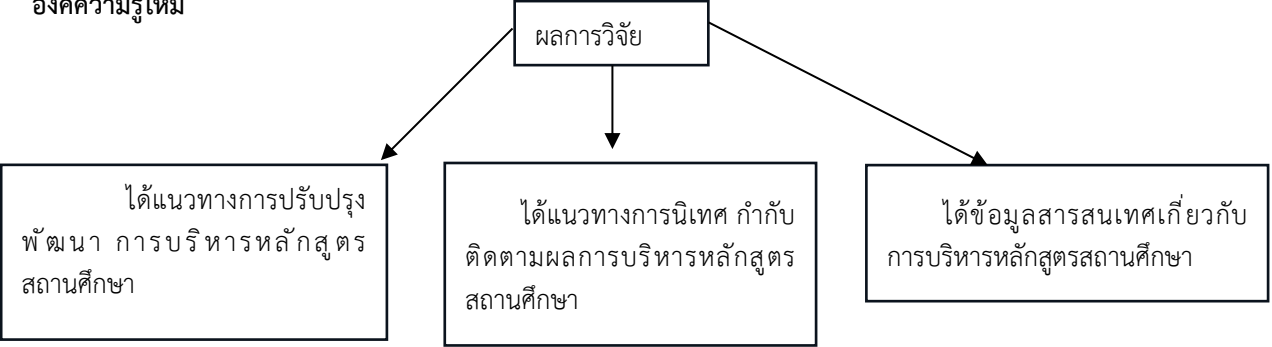
ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1. กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 2. เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 3. แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
- 4. บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
- 5. ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
- 6. ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารหลักสูตรและการเปรียบเทียบทักษะการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	4.34	0.21	มาก	6
2	ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.41	0.21	มาก	5
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	4.44	0.21	มาก	2
4	ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	4.43	0.21	มาก	3
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	4.42	0.22	มาก	4
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.49	0.23	มาก	1
7	ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	4.30	0.19	มาก	7
ภาพรวม		4.40	0.10	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	4.43	0.21	4.35	0.22	.617	.538
2	ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.42	0.20	4.39	0.23	1.259	.209
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	4.44	0.22	4.44	0.20	.070	.944
4	ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	4.45	0.19	4.43	0.23	.446	.656
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	4.40	0.23	4.41	0.20	.640	.523
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.51	0.25	4.47	0.21	1.493	.136
7	ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	4.26	0.21	4.36	0.16	4.007*	.000
ภาพรวม		4.40	0.10	4.40	0.09	.287	.774

P < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตาราง 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.014	2	.007	.149	.861
	กลุ่ม	15.995	332	.048		
	รวม	16.009	334			
ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.082	2	.041	.853	.427
	กลุ่ม	15.893	332	.048		
	รวม	15.975	334			
ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.004	2	.002	.037	.964
	กลุ่ม	15.897	332	.048		
	รวม	15.901	334			
ด้านการดำเนินการบริหาร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.030	2	.015	.325	.723

หลักสูตร	กลุ่ม	15.363	332	.046		
	รวม	15.393	334			
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.100	2	.050	.993	.372
	กลุ่ม	16.682	332	.050		
	รวม	16.782	334			
ด้านการสรุปผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.342	2	.171	3.033*	.049
	กลุ่ม	18.741	332	.056		
	รวม	19.083	334			
ด้านการปรับปรุงพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.550	2	.275	7.535*	.001
	กลุ่ม	12.113	332	.036		
	รวม	12.663	334			
หลักสูตร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.004	2	.002	.213	.808
	กลุ่ม	3.442	332	.010		
	รวม	3.446	334			

$P < .05$

จากตาราง 3 แสดงว่าความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเตรียมความพร้อม ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.009	2	.005	.098	.906
	กลุ่ม	16.000	332	.048		
	รวม	16.009	334			
ด้านการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.148	2	.074	1.555	.213
	กลุ่ม	15.827	332	.048		
	รวม	15.975	334			
ด้านการวางแผนดำเนินการ ใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.003	2	.001	.027	.973
	กลุ่ม	15.898	332	.048		
	รวม	15.901	334			
ด้านการดำเนินการบริหาร หลักสูตร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.016	2	.008	.175	.839
	กลุ่ม	15.377	332	.046		
	รวม	15.393	334			
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.048	2	.024	.473	.624
	กลุ่ม	16.734	332	.050		
	รวม	16.782	334			
ด้านการสรุปผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.205	2	.103	1.805	.166
	กลุ่ม	18.878	332	.057		
	รวม	19.083	334			
ด้านการปรับปรุงพัฒนา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.655	2	.328	9.058*	.000

กระบวนการบริหารจัดการ	กลุ่ม	12.008	332	.036		
หลักสูตร	รวม	12.663	334			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.001	2	.000	.044	.957
	กลุ่ม	3.446	332	.010		
	รวม	3.446	334			

$P < .05$

จากตาราง 4 แสดงว่าความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เหมาะสม การสร้างทีมงานที่มีความชำนาญ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูล สนับสนุนและการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนของหลักสูตร การวางแผนการเรียนรู้ พิจารณาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมและการใช้สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและการใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สร้างความร่วมมือ สถานศึกษากับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ

3. ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมกับนักเรียนและสถานศึกษา มีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ปรับปรุงหรือประเมินผลการใช้หลักสูตรในอนาคต สร้างโครงสร้างและกระบวนการที่ชัดเจนในการดำเนินการใช้หลักสูตร รวมทั้งการสร้างทีมงานที่มีความชำนาญในการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร

4. ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรสร้างกระบวนการและเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนและดำเนินการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความชัดเจนในการแบ่งหมวดหมู่และระเบียบลำดับขั้นตอน ให้กำหนดหมวดหมู่ของกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการในการบริหารหลักสูตรอย่างชัดเจน สร้างแผนกลยุทธ์การสื่อสาร สร้างแผนกลยุทธ์การสื่อสารภายในทีมและสถานศึกษา ประสานงานระหว่างทีมและส่วนราชการอื่นๆ เพื่อให้การบริหารหลักสูตรสามารถทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเสนอเป้าหมายและแนวทางของหลักสูตรอย่างชัดเจนและทันสมัย ติดตามความก้าวหน้า สร้างระบบติดตามและบันทึกความก้าวหน้าของการดำเนินการบริหารหลักสูตร เพื่อทราบถึงปัญหาและแก้ไขในขั้นตอนต่างๆ อย่างทันทั่วทั้ง จัดทำระบบการประเมินผลที่เป็นเชิงรุกและรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และ สร้างพื้นที่และบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการจัดการหลักสูตรและการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนด

6. ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เป็นไปได้สำหรับการดำเนินงานของหลักสูตร โดยใช้เอกสารและข้อมูลที่เป็นหลักฐาน วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการดำเนินงานของหลักสูตรอย่างเป็นระบบและเชื่อถือได้ มีการรายงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ให้คำแนะนำและแนวทางในการพัฒนาของหลักสูตร โดยอิงจากผลการสรุป สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนา สร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษา โดยให้เน้นการใช้ข้อมูลและข้อมูลเชิงปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7. ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทราบถึงปัญหาและความต้องการที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลและทำความเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบัน สร้างแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่ชัดเจน อบรมและพัฒนาบุคลากร โดยให้เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและความเหมาะสมของการปรับปรุงที่ดำเนินการไปแล้ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีการวิเคราะห์และระบุความต้องการของหลักสูตรอย่างรอบคอบ มีแผนการดำเนินการที่เชื่อถือได้และเป็นระบบเพื่อพัฒนาหลักสูตร มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารหลักสูตรสามารถช่วยให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น มีการตรวจสอบและประเมินผล การมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะภรณ์ ทองสุข (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรพิมล ศุภวาร (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การตั้งคำถามหรือการวิเคราะห์ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีความสามารถในการตั้งคำถามหรือการวิเคราะห์ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการตีความและการตัดสินใจในด้านการประเมินผล การเชื่อมโยงระหว่างระดับการศึกษาและการตระหนักถึงการประเมินผล ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีการเชื่อมโยงระหว่างความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับกระบวนการการประเมินผล ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลในการบริหารหลักสูตร และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีทักษะและความชำนาญในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วรรณาด (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา มีระดับการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ เรืองประทีป (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบรูปแบบการบริหาร หลักสูตร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก 1) การเข้าใจและการใช้เครื่องมือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานอาจมีความเข้าใจและการใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการประเมินผลของหลักสูตร 2) การเข้าใจและการใช้ข้อมูล ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานอาจมีการเข้าใจและการใช้ข้อมูลในการประเมินผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการวิเคราะห์และประเมินผล 3) การตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานอาจมีการตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลและการใช้ข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้มีการให้ความสำคัญกับด้านนี้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานพัฒน์ ไกรศร (2565) ทำทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารและการจัดการทรัพยากร ขนาดของสถานศึกษาอาจมีผลต่อการบริหารและการจัดการทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการดำเนินการและการประเมินผลของหลักสูตร ความสำคัญของการประเมินผลในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ การประเมินผลอาจมีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากมีนักเรียนหลายคนและมีการดูแลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างมาก ซึ่งอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือและกระบวนการที่มีความละเอียดมากขึ้นในการประเมินผล และความชำนาญของบุคลากร ในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ อาจมีการจัดการบุคลากรที่มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลที่มากกว่า ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ศุภวาร (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่

มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ ดวงตะวงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดย ผู้บริหารควรพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เหมาะสม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงาน สนับสนุนและการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมกับนักเรียนและสถานศึกษา มีการสร้างโครงสร้างและกระบวนการที่ชัดเจนในการดำเนินการใช้หลักสูตร สร้างทีมงานที่มีความชำนาญในการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ประสานงานระหว่างทีมและส่วนราชการอื่นๆ เพื่อให้การบริหารหลักสูตรสามารถทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามความก้าวหน้า สร้างระบบติดตามและบันทึกความก้าวหน้าของการดำเนินการบริหารหลักสูตร รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทราบถึงปัญหาและแก้ไขในขั้นตอนต่างๆ อย่างทันทั่วทั้ง มีการรายงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ให้คำแนะนำและแนวทางในการพัฒนาของหลักสูตรโดยอิงจากผลการสรุป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย พลหาญ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ควรจัดอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้กับบุคลากร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดประชุมชี้แจง ร่วมกัน วางแผน ปรับปรุง พัฒนาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนงบประมาณ สื่อและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้การเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และมีการนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาพร เมฆดี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก มีแนวทางสำคัญประกอบด้วย ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3 แนวทางด้านการวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3 แนวทาง ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4 แนวทางด้านการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา 4 แนวทาง และด้านการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ควรเน้นการสร้างและสนับสนุนพื้นที่การเรียนรู้และการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการเตรียมความพร้อม เช่น การสร้างเครือข่ายออนไลน์และการจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นอกจากนี้ การสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนทักษะและความเชี่ยวชาญในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

1.2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ควรเน้นการสร้างกรอบแนวทางสำหรับการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของสถานศึกษาและนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนเป็นพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตร นอกจากนี้ยังควรสร้างกลไกในการเก็บข้อมูลและการประเมินผลเพื่อให้สามารถปรับปรุงและปรับสมดุลได้อย่างต่อเนื่องในขั้นตอนต่างๆของการจัดทำหลักสูตร

1.3 ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ควรเน้นการนำเสนอแผนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับความรู้และทักษะของนักเรียน และใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อปรับปรุงแผนการเรียนรู้ตามความต้องการและความสามารถของนักเรียนในแต่ละระดับการศึกษา การสร้างแผนการเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบเต็มรูปแบบและหลากหลายทั้งในเชิงเนื้อหาและวิธีการสอน จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนอย่างเหมาะสม

1.4 ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างกลไกและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของหลักสูตร โดยการใช้ข้อมูลการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและประสานงานในการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้การบริหารหลักสูตรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเหมาะสมของผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ควรให้ความสำคัญกับการสร้างกรอบและเครื่องมือที่ช่วยในการนำเสนอข้อมูล กำกับดูแล และติดตามความก้าวหน้าของหลักสูตร โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

สื่อสารและการสนับสนุน การนำเสนอข้อมูลต่างๆ และการประเมินผลการดำเนินงานของหลักสูตร นอกจากนี้ ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นระบบ

1.6 ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ควรเน้นการสร้างกรอบและวิธีการที่ชัดเจนในการสรุปผลและการสื่อสารข้อมูล โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างรายงานและสถิติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีมูลค่าและระบุมাত্রการที่เหมาะสมในการปรับปรุงดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.7 ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ควรเน้นการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป้าหมายเพื่อให้การปรับปรุงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้เป็นระบบและการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร โดยใช้แนวทางการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และควรตรวจสอบและประเมินผลการปรับปรุงเพื่อดำเนินการปรับปรุงต่อไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา หรือตัวแปรอื่นที่ต้องการ เช่น คุณลักษณะของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชนิษฐา วรชาติ. (2558). การบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 7(1) : 307-323.
- ชนาพร เมษดี. (2565). ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(4) : 161-173.
- ฐานพัฒน์ ไกรศร. (2565). ทำทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7 (12) :178-191.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.พิทักษ์ ดวงตะวงษ์. (2556). สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรพิมล ศุภวาร. (2567). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 11(1) : 293-304
- วันชัย พลหาญ. (2566). ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2) :629-640.
- ลักษณ์ภรณ์ ทองสุข. (2565). การศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วารสารบัณฑิตแสงโคกคำ, 7 (1) : 17-31สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ ตามแนวสปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 2: การอบรม แบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สงกรานต์ เรืองประทีป. (2559). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination of sample size for research activities. Education and Psychology Measurement, 30(3), pp. 607-610.

การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
STUDEN AFFAIRS IN THE SCHOOL IN BURIRAM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 4

อลิสซา นพรัมย์, พจน เจริญสันเทียะ

วิทยาลัยคราราชสีมา

Alissa Nopram, Phot charoensanthia

Nahkon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : alissa93pm@gmail.com, Bypunyaphat@gmail.com

(Received : April 29, 2024; Edit : May 27, 2024; accepted : May 27, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 3) ศึกษาความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 4) ศึกษาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบและแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และวิเคราะห์หาค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้ PNI Modified

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็น และแนวทางในการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา 5) ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรียน

คำสำคัญ : การบริหาร, กิจการนักเรียน, การบริหารกิจการนักเรียน

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the level of student affairs administration of educational institutions under the Buriram Primary Educational Service Area Office, District 4. 2) compare the level of student affairs administration of educational institutions under the Primary Educational Service Area Office. Study Buriram, District 4, classified according to work position The size of the educational institution and the operational experience of the educational institution administrators and teachers. 3) Study the importance of the necessary needs in student affairs administration of educational institutions under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 4. 4) Study the guidelines for Manage student affairs of educational institutions Under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 4, sample group There were 333 educational institution administrators and teachers of schools under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 4. The research tools were questionnaires and interviews. The consistency index was obtained between 0.80-1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.89. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, F-value, and analysis to find the priority ranking index using PNI.

The research results found that

1. Level of student affairs administration of educational institutions under the area office

Overall primary education in Buriram District 4 is at a high level.

2. Educational institution administrators and teachers with different positions Have different work experiences and working in educational institutions of different sizes There are opinions regarding student affairs administration of educational institutions under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 4. Overall, they are not different.

3. Necessary needs and guidelines for managing student affairs of educational institutions Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 4, there are 5 areas: 1) student affairs administration, 2) promoting and developing students to have discipline, morality, and ethics, 3) operating the student care and support system, 4) operations. Promote democracy in educational institutions 5) Evaluation of student affairs operations

Keywords : Administration, Student Affairs, Student Affairs Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษิตตามวาระที่หนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ อีกทั้งบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้มีการดำเนินการและตรวจสอบ การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย โดยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ประชาชนได้รับการศึกษา รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) 2562 ได้กำหนดในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา , 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อเป็นแม่บทสำหรับการพัฒนาการศึกษา ได้ไว้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 มีทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยและกลุ่มผู้เรียนปกติและผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย เด็กทุกคนมีพัฒนาการรอบด้านตามวัยอย่างมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะชีวิต มีพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ถูกต้องเหมาะสม มีภูมิคุ้มกันและมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ทั้งความรู้ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะและสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ องค์ความรู้และสืบสานภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศ โดยได้กำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถและการพัฒนาให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 3 คือ 1) ส่งเสริมให้เด็กเล็ก (0-2 ปี) ได้รับการดูแลและพัฒนาที่สมวัย รอบด้าน อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง 2) ปรับระบบการบริหารจัดการการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (0-2 ปี) และการศึกษาปฐมวัย (3 - 5 ปี) ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน 3) พัฒนามาตรฐานการศึกษาในทุกระดับทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย 4) จัดระบบและแนวทางการศึกษา ทั้งด้านอาชีพและทักษะชีวิต เพื่อการศึกษาต่อ การทำงานหรือการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ 5) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการนำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม 6) ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ในมิติคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม สังคมพหุวัฒนธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคนในประเทศให้มีความรู้และสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีหัวใจสำคัญของการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนถือเป็นความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ที่ต้องดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทศนิยมความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 5)

การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานสำคัญของสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการ เพื่อสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาวะวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสภาวะเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล รวมถึงสภาพการปรับตัวในสภาวะ “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่ผู้เรียนและผู้สอน จะต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตในหน้าที่การเรียนการสอน การที่สถานศึกษาจะมุ่งสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพได้นั้น นอกจากจะต้องพยายามแสวงหาและจัดสรรความรู้ที่มีประโยชน์มาให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษายังต้องให้ความช่วยเหลือดูแลนักเรียนให้ดำเนินชีวิตอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีความสุข บรรยากาศหรือสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีความเจริญงอกงามในบุคลิกภาพทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา การบริหารกิจการนักเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านอารมณ์ สังคม จิตใจ และการจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนนั้นเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีความสมบูรณ์ (ทองแดง แสงบุญ และสุรางคนา มัณยานนท์, 2564 : 180-193)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลในการนำไปพัฒนา ส่งเสริมงานกิจการนักเรียนให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งเพื่อเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,959 คน
2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นจำนวน 7 คน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ตำแหน่งครู
2. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม
2. ด้านบริหารกิจการนักเรียน
3. ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย
5. ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการบริหารกิจการนักเรียนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถามการบริหารกิจการนักเรียน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามสภาพการบริหารกิจการนักเรียน

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารกิจการนักเรียน

1.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1.3 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิคเอร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จำนวน 52 ข้อ

1.4 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พร้อมนำแบบสอบถามการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรง ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

1.6 วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

1.7 ปรับปรุง แก้ไขข้อความของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.8 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามข้อที่ผ่านเกณฑ์ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.89

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าเท่ากับ 1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 333 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่

ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

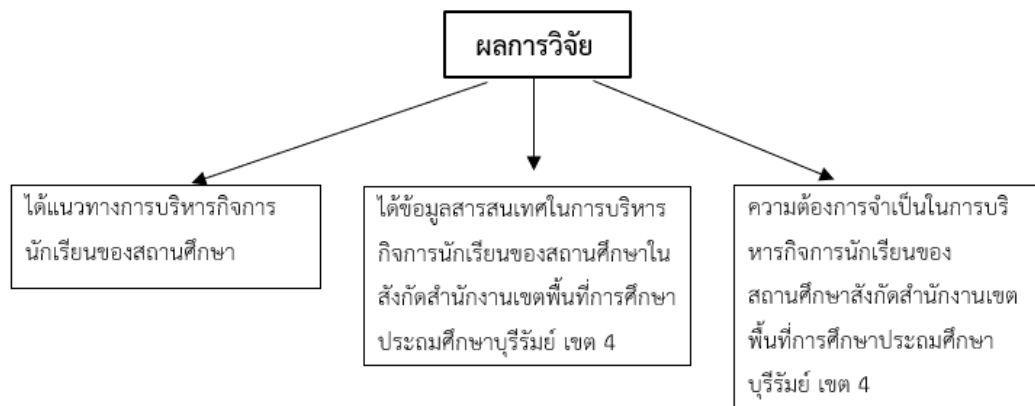
- 4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
- 4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ (ถ้าต้องจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ)

- 4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
- 4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรียนโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยการทดสอบ t (t-test Independent)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Seheffe')
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Seheffe')
6. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
7. วิเคราะห์เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI) โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยและหาผลต่างของสภาพปัจจุบัน กับสภาพที่พึงประสงค์ โดยค่า PNI modified ควรมีความตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)
8. การศึกษาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified) รายการที่มีค่า PNI modified ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ไปเป็นแนวทางในการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวม

ที่	การบริหารงานกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	สภาพปัจจุบัน(n=333)			การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.59	0.30		มาก
2	ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน	3.30	0.39		ปานกลาง
3	ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.53	0.42		มาก
4	ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา	3.86	0.45		มาก
5	ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.10	0.48		มาก
รวมเฉลี่ย		3.68	0.31		มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	สภาพปัจจุบัน				df	t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=85)		ครูผู้สอน (n=248)				
การบริหารกิจการนักเรียน ^๓							
1. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.62	0.30	3.59	0.29	331	0.611	0.542
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.33	0.38	3.29	0.39	331	0.604	0.546

3. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	3.49	4.20	3.53	4.20	331	0.838	0.403
4. การดำเนินการส่งเสริม ประชาธิปไตยในสถานศึกษา	3.87	0.42	3.84	0.45	331	0.390	0.697
5. การประเมินการดำเนินงานกิจการ นักเรียน	4.14	0.52	4.09	0.48	331	0.683	0.495
รวม	3.69	0.27	3.67	0.21	331	0.535	0.593

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดังแสดงในตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

การบริหาร กิจการนักเรียน	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MSb MSw	F	Sig
1. การส่งเสริมพัฒนา ให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 330 332	0.048 29.342 29.391	0.024 0.089	0.272	0.762
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 330 332	0.065 49.359 49.423	0.032 0.150	0.216	0.806
3. การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 330 332	0.165 58.139 58.304	0.083 0.176	0.469	0.626
4. การดำเนินการส่งเสริม ประชาธิปไตยในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 330 332	0.035 66.083 66.117	0.017 0.200	0.087	0.817
5. การประเมินการดำเนินงาน กิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 330 332	0.111 78.643 78.745	0.055 0.238	0.233	0.793
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 330 332	0.013 15.074 15.087	0.007 0.046	0.143	0.866

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหาร กิจการนักเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MSb MSw	F	Sig
1. การส่งเสริมพัฒนา ให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.024	0.012	0.032	0.876
	ภายในกลุ่ม	330	29.367	0.089		
	รวม	332	29.391			
2. การบริหารงานกิจการ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.013	0.007	0.045	0.956
	ภายในกลุ่ม	330	49.410	0.150		
	รวม	332	49.423			
3. การดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.122	0.061	0.345	0.709
	ภายในกลุ่ม	330	58.183	0.176		
	รวม	332	58.304			
4. การดำเนินการส่งเสริม ประชาธิปไตย ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.155	0.077	0.387	0.680
	ภายในกลุ่ม	330	65.963	0.200		
	รวม	332	66.117			
5. การประเมินการ ดำเนินงานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.055	0.028	0.116	0.791
	ภายในกลุ่ม	2	78.689	0.238		
	รวม	2	78.745			
		330				
		332				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.001	0.001	0.005	0.895
	ภายในกลุ่ม	2	15.086	0.046		
	รวม	2	15.087			
		330				
		332				

จากตาราง 4 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารกิจการนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการบริหารกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังแสดงในตาราง 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการบริหารกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวม

ที่	การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4	สภาพปัจจุบัน		สภาพ ที่พึงประสงค์		PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.59	0.30	4.52	0.54	0.25	3

2	ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน	3.30	0.39	4.46	0.58	0.35	1
3	ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.52	0.42	4.45	0.57	0.26	2
4	ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา	3.86	0.45	4.60	0.43	0.21	4
5	ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.10	0.48	4.60	0.38	0.12	5

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน (PNI=0.35) 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (PNI=0.26) 3) ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (PNI=0.25) 4) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา (PNI=0.21) 5) ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรียน (PNI=0.12)

5. แนวทางในการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ถนัดและสนใจ มีสุขภาพที่แข็งแรง จัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษาและการแนะแนวด้านอาชีพ หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีการจัดทำสารสนเทศที่แสดงให้เห็นว่านักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือ การจัดทำแผนองค์ประกอบที่ระบุงบประมาณการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กำกับติดตามการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดทำโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดทำคู่มือชี้แจงเผยแพร่หลักประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดทำแผนงานการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา และนำผลการประเมินความพึงพอใจของทุกฝ่ายและผลการประเมินงาน มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ให้ความสำคัญในการบริหารงานกิจการนักเรียน เพราะงานกิจการนักเรียนมีส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักหน้าที่ของตนเอง เคารพสิทธิของผู้อื่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุดังกล่าวสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงมีการดำเนินการในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันท์ พอดิ (2564) ที่วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งต่อตัวนักเรียนเองต่อครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมุ่งส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพ สร้างกิจนิสัยที่ดีให้แก่เด็ก ส่งเสริมให้นักเรียนได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมราวดี พงษ์เจริญ (2564) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยรัฐพล มุงคุณ (2564) วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงาน กิจการนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ และขนาดของ

สถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ต่างก็มีการดำเนินงานบริหารกิจการนักเรียนทุกแห่ง ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ สอดคล้องกับสอดคล้องกับพุฒิพงศ์ แก้วบุตร (2565) วิจัยเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสภวิทยาเขตนครหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสภวิทยาเขตนครหาดใหญ่ในภาพรวมไม่แตกต่าง

4. ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการบริหารกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นใน 5 ด้าน 44 รายการ เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน 2) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา 5) ด้านการประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรียน และแนวทางในการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ถนัดและสนใจ มีสุขภาพที่แข็งแรง จัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษาและการแนะแนวด้านอาชีพ หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีการจัดทำสารสนเทศที่แสดงให้เห็นว่านักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือ การจัดทำแผนองค์ประกอบที่ระบุถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กำกับติดตามการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดทำโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดทำคู่มือชี้แจงเผยแพร่หลักประชาธิปไตยในสถานศึกษา การจัดทำแผนงานการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา และนำผลการประเมินความพึงพอใจของทุกฝ่ายและผลการประเมินงาน มาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานการบริหารงานกิจการนักเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ชาติสุภาพ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชนประกอบด้วยรายการปฏิบัติ 24 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านแนะแนวมีรายการปฏิบัติ 4 รายการ (2) ด้านกิจกรรม นักเรียนมีรายการปฏิบัติ 5 รายการ (3) ด้านโครงการพิเศษมีรายการปฏิบัติ 5 รายการ (4) ด้านปกครองมีรายการปฏิบัติ 5 รายการ และ(5) ด้านสวัสดิการนักเรียนมีรายการปฏิบัติ 5 รายการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ควรนำแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนที่เสนอแนะไปใช้ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนทั้ง 5 ด้าน คือด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัยคุณธรรม จริยธรรม ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ด้านการประเมิน การดำเนินงานกิจการนักเรียน โดยมีวิธีการปฏิบัติ 44 รายการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2) ควรวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการบริหารกิจการนักเรียนกับคุณภาพของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด
- ทองแดง แสงบุญและสุรางคนา มัณยานนท์. (2564). การบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย. 5 (1) : 180-193.
- บุญชม ศรีสะอาด (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1 .พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พุดมพงศ์ แก้วบุตร .(2565). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.รัฐพล มุ่งคุณ (2564)
- ราชกิจจานุเบกษา .(2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (ฉบับที่ 4) เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562.
- สุนันท์ พอดิ .(2564). สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- สุรศักดิ์ ขาดสุภาพ. (2565). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 9 ฉบับที่ 7เดือนกรกฎาคม 2566.
- อมราวดี พงษ์เจริญ .(2564). การศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
Management of the student care system according to the PDCA system of the school
expanding educational opportunities under the jurisdiction of Khon Kaen Primary
Educational Service Area Office, Zone 5

อิสระ ป๋อคอนสาร, คณิต สุขรัตน์
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Isara Pokhonsan1 Kanit Sukkarat2
Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University
Corresponding Author E-mail : isaraearn@gmail.com kanit.s@ptu.ac.th

(Received : June 5, 2024; Edit : June 19, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA และ 2) นำเสนอความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA โดยการศึกษาเอกสารและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความตรงเชิงเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง และขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.68 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 84 รายการปฏิบัติ คือ องค์ประกอบที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มี 18 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 5 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 5 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 2 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 6 รายการ องค์ประกอบที่ 2 การคัดกรองนักเรียน มี 14 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 3 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 3 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 4 รายการ องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมนักเรียน มี 22 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 4 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 5 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 7 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 6 รายการ องค์ประกอบที่ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหา มี 14 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 4 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 3 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 3 รายการ องค์ประกอบที่ 5 การส่งต่อ มี 15 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 3 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 4 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 4 รายการ

2. แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ทั้ง 5 องค์ประกอบ 84 รายการปฏิบัติ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The purposes of this research are to 1) study factors affecting the management of student care and support systems according to the PDCA quality cycle and 2) present appropriateness. and the feasibility of managing the student care and support system according to the PDCA quality cycle. The research method has 2 steps: Step 1: Create the management of the student care and support system according to the PDCA quality cycle by studying documents and checking the accuracy. Content-wise by experts in the management of student support systems, a total of 5 people, obtained by means of purposive sample selection. The research instrument was a content validity questionnaire. Data were analyzed by analysis of the consistency index. and step 2: evaluate suitability and the possibility of managing the student care and support system according to the PDCA quality cycle. The population is educational institution administrators. and teachers who are responsible for the student care and support system of the school expanding educational opportunities Under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, there were 142 people. The research instrument was a questionnaire with a confidence value of 0.68. Statistics used in data analysis included the mean and standard deviation.

The research results found that

1. Management of the student care and support system according to the quality cycle The school's PDCA expands educational opportunities. Under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, it was created consisting of 5 elements, 84 practice items, namely Component 1, knowing students individually, with 18 items, including planning, 5 items, operating according to the plan, 5 items, monitoring and evaluation. Results, 2 items, and improvements, 6 items. Component 2: Student screening, has 14 items, including planning, 3 items, implementation of plans, 4 items, monitoring and evaluation, 3 items, and improvement, 4 items. Components Third, student promotion has 22 items, including planning, 4 items, operating according to plan, 5 items, monitoring and evaluating, 7 items, and improvement, 6 items. Component 4, prevention and problem solving, has 14 items, including planning. Total of 4 items, Operation according to plan, total of 4 items, Monitoring and evaluation, total of 3 items, and improvement, total of 3 items. Component 5, Forwarding, has 15 items, including planning, total of 3 items, Operation according to plan, total of 4 items, Follow-up. Evaluation of 4 items and improvement of 4 items.

2. Guidelines for managing the student care and support system according to the PDCA quality cycle, all 5 elements, 84 practice items. It is appropriate and feasible in actual practice. at a high level and higher than the specified threshold of 3.50

Keywords: Management, Student care and support system, School expanding opportunities

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามก้าวหน้า ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรมและสติปัญญา โรงเรียนหรือสถานศึกษาจึงมีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลืออบรมสั่งสอนฝึกฝน จัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้เจริญเติบโตเป็นบุคคลที่ สมบูรณ์แบบสามารถ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ จึงต้องมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน และการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สม บูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นได้ว่าเด็กและเยาวชนใน ยุค ปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่ได้รับผลกระทบจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันกันด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้า ของวิทยาการใหม่ๆ และสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ไม่ชอบมาโรงเรียน ไม่เคารพกฎระเบียบของโรงเรียน ติดสิ่งเสพติด พฤติกรรมก้าวร้าว เครียด ภาวะซึมเศร้า ชู้สาว ชอบมั่วสุมกัน เป็นกลุ่ม ให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าความมีคุณธรรม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆที่เกิดขึ้นกับเด็กและ เยาวชน จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้าน ร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทักษะในการดำรงชีวิต จึงได้มีการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ได้จัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีในโรงเรียนที่ดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้นทุกโรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียนและแก้วิกฤตสังคม จึงควรนำระบบ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียนมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีสภาพบริบทประสบปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนหลายด้าน ได้แก่ ภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป จำนวนครูไม่เพียงพอต่อการดูแลนักเรียน(ข้อมูลจากรายงานผล การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, 2564) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายให้ สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนทุกคนได้รับการดูแล ช่วยเหลือจากครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาได้อย่างทั่วถึงโดยมีผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

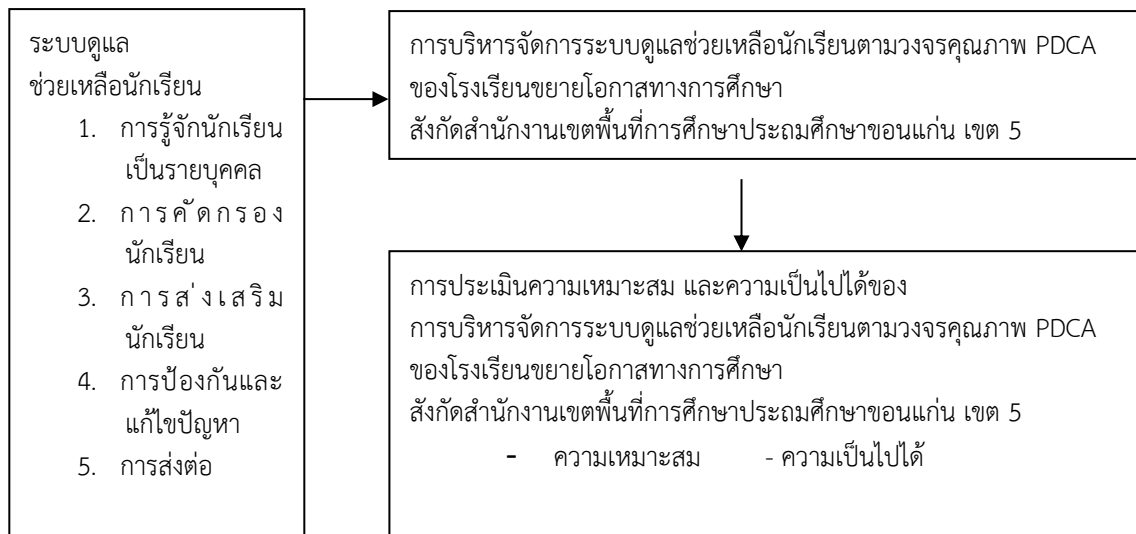
จากข้อมูลทำให้ทราบว่า มีความต้องการที่จะให้ทุกโรงเรียนเห็นความสำคัญถึงปัญหาของนักเรียนทุกคน และสามารถ ดำเนินการตามความมุ่งหวังดังกล่าวปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็น ระบบ เพื่อมุ่งส่งเสริมคุณภาพและแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมต่างๆของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และพุทธศักราช 2545 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 6 กล่าวถึง จุดมุ่งหมายและหลักการว่า ด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปัจจุบันผู้วิจัยเป็นครูที่ ปรึกษาในระดับมัธยม และเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปของโรงเรียน จึงมีความสนใจศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรวมทั้งสามารถนำไปใช้แก้ไข ปัญหาต่างๆ ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5
2. เพื่อนำเสนอความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA สามารถส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลโดยตรงกับนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยกำหนดให้มีคุณสมบัติ คือ ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนหรือมีผลงานเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัดหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 84) ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก)

2. ตัวแปร การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีตัวแปร 2 ตัว คือการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 18) และวงจรคุณภาพตามทัศนะของ วิกกิ้นส์ และแม็คไทเก (Wiggins & McTighe, 1999, p.15)

- 1)การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2)การคัดกรองนักเรียน
- 3)การส่งเสริมนักเรียน
- 4)การป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 5)การส่งต่อ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 84 รายการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย การวางแผน (P) จำนวน 5 รายการ การดำเนินงานตามแผน (D) จำนวน 5 รายการ การติดตามประเมินผล (C) จำนวน 2 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) จำนวน 6 รายการ

องค์ประกอบที่ 2 การคัดกรองนักเรียน ประกอบด้วย การวางแผน (P) จำนวน 3 รายการ การดำเนินงานตามแผน (D) จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล (C) จำนวน 3 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) จำนวน 4 รายการ

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมนักเรียน ประกอบด้วย การวางแผน (P) จำนวน 4 รายการ การดำเนินงานตามแผน (D) จำนวน 5 รายการ การติดตามประเมินผล (C) จำนวน 7 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) จำนวน 6 รายการ

องค์ประกอบที่ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาย ประกอบด้วย การวางแผน (P) จำนวน 4 รายการ การดำเนินงานตามแผน (D) จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล (C) จำนวน 3 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) จำนวน 3 รายการ

องค์ประกอบที่ 5 การส่งต่อ ประกอบด้วย การวางแผน (P) จำนวน 3 รายการ การดำเนินงานตามแผน (D) จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล (C) จำนวน 4 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) จำนวน 4 รายการ

โดยผู้เชี่ยวชาญ จะพิจารณาแสดงความคิดเห็นว่า “เห็นชอบ” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่เห็นด้วย” และข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตเพิ่มเติมในแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ใช้แนวคิดการสร้างแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม วิเคราะห์ขอบเขตของการศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และการได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3) กำหนดประเด็นและขอบเขตคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และพัฒนาข้อคำถาม เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม และความชัดเจนของภาษาแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ที่ผ่านการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence)

6) นำแบบสอบถามแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก่อนจะนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ขออนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

2) ส่งแบบสอบถามไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาแสดงความคิดเห็นว่า “เห็นชอบ” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่เห็นด้วย” และข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตเพิ่มเติมโดยดำเนินการส่งด้วยตนเอง พร้อมขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน และผู้วิจัยดำเนินการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยดำเนินการรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย โดยได้ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1) การจัดกระทำ คือ การนำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน ตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลนำแบบสอบถามฉบับที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC :Index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไปถือว่าแนวทางมีความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นของเนื้อหา ตามวิธีการของโรบินเนลลี และฮัมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1978) (อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร IOC หาค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 142 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 71 คน และครูผู้รับผิดชอบ 71 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนตามวิธีการของลิเคิร์ท(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107) ดังนี้

1) เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม หมายถึง การพิจารณาว่าแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบท มากน้อยเพียงใด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การยอมรับความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงถือว่ามีความเหมาะสม ข้อใดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้ก็จะตัดทิ้งไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

2) เกณฑ์การพิจารณาความเป็นไปได้ หมายถึงการพิจารณาว่าแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติได้จริง มากน้อยเพียงใด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด

ระดับ 4	หมายถึง เป็นไปได้มาก
ระดับ 3	หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง เป็นได้น้อย
ระดับ 1	หมายถึง เป็นได้น้อยที่สุด

การแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง เป็นไปได้มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง เป็นได้น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง เป็นได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การยอมรับความเป็นไปได้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงถือว่ามีความเป็นไปได้ ข้อใดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้ก็อาจตัดทิ้งไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำให้มีความสมบูรณ์ขององค์ประกอบและความชัดเจนของเนื้อหา มาจัดทำเป็นร่างแบบสอบถามฉบับที่ 2 เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2) ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นฉบับที่ 2 เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนและความครบถ้วนตามเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงที่สมบูรณ์แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 142 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของเครื่องมือ

4) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าแอลฟาสัมประสิทธิ์ (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.161) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยแยกเป็นด้านความเหมาะสม เท่ากับ 0.95 และความเป็นไปได้ เท่ากับ 0.86

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

1) นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้เกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 142 คน

2) ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ

ข้อมูลด้วยตนเองระหว่าง เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2566

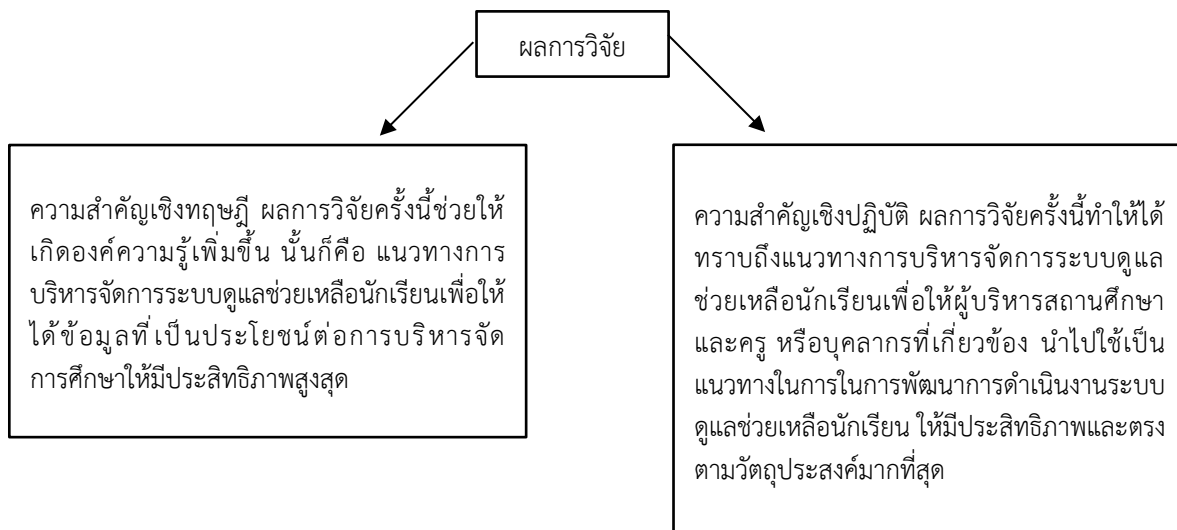
3) ผู้วิจัยดำเนินการรับแบบสอบถามกลับคืน ซึ่งได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร () เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทั้งหมด แล้วทำการทดสอบเพื่ออ้างอิงทางสถิติเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ในการทดสอบได้กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมไว้ว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมต้องระดับ 3.50 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเหมาะสม ข้อใดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้อาจตัดทิ้งไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร () เป็นรายข้อรายด้านและรวมทั้งหมด แล้วทำการทดสอบเพื่ออ้างอิงทางสถิติเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยโดยใช้ T-test ในการทดสอบได้กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมไว้ว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมต้องระดับ 3.50 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเป็นไปได้ ข้อใดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้อาจตัดทิ้งไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบ การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน และนักวิชาการมาสังเคราะห์ขั้นตอน กระบวนการของผลการศึกษา การตรวจสอบความถูกต้องตามกรอบความคิดของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.1 การวางแผน (P) ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ จำนวน 5 รายการ ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดโครงสร้างบุคลากร เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการประสานงาน และ คณะกรรมการดำเนินงาน

1.1.2 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการประสานงานและคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.1.3 แต่งตั้งครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานการจัดทำเอกสาร คู่มือและแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน

1.1.4 ผู้บริหาร คณะกรรมการดำเนินงานกำหนดการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.1.5 ครูที่ปรึกษาเสนอแนวทางการวางแผนการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.2 การดำเนินงานตามแผน (D) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 5 รายการ ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนโดยครูที่ปรึกษา เพื่อชี้แจงรายละเอียดของเอกสาร

1.2.2 ครูที่ปรึกษาจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ระยะเวลา สมาชิกในครอบครัว และ รายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.3 ครูที่ปรึกษาดำเนินงานเยี่ยมบ้านนักเรียนและบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน

1.2.4 ครูที่ปรึกษาสำรวจความต้องการและปัญหาของนักเรียนด้านการเรียน

1.2.5 ครูที่ปรึกษานำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ และแบบบันทึกการเยี่ยมบ้านตามปฏิทินการปฏิบัติงาน

1.3 การติดตามประเมินผล (C) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 2 รายการ ได้แก่

1.3.1 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการเยี่ยมบ้านนักเรียนลงในแบบบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียน

1.3.2 คณะกรรมการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน

1.4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 6 รายการ ได้แก่

1.4.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานเป็นภาพรวมของสถานศึกษา

1.4.2 ผู้บริหารและ คณะกรรมการดำเนินงาน นิเทศให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.4.3 ผู้บริหารและ คณะกรรมการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.4.4 ครูที่ปรึกษาวางแผนการและจัดกิจกรรมซ่อมเสริมให้เหมาะสมกับนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.4.5 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมโฮมรูมเพื่อส่งเสริมศักยภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.4.6 ครูที่ศึกษำบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการจัดกิจกรรมโฮมรูม

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน

2.1 การวางแผน (P) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 3 รายการ ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหาร คณะกรรมการ จัดประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเกณฑ์การจัดกลุ่มนักเรียน

2.1.2 คณะกรรมการดำเนินงานจัดประชุมวางแผนการจัดทำเอกสารแบบประเมินนักเรียน(SDQ)

2.1.3 ครูที่ปรึกษาเสนอแนวทางการวางแผนการจัดเก็บข้อมูลในการคัดกรองนักเรียน

2.2 การดำเนินงานตามแผน (D) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่

2.2.1 ครูที่ปรึกษาจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบเป็นรายบุคคล

2.2.2 ครูที่ปรึกษานำข้อมูลจากการเยี่ยมบ้านมาคัดกรองนักเรียนเพื่อจำแนกนักเรียนออกเป็น กลุ่ม คือกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา

2.2.3 ครูที่ปรึกษาให้คำปรึกษาเบื้องต้นและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

- 2.2.4 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพ
- 2.3 ติดตามประเมินผล (C) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 3 รายการ ได้แก่
- 2.3.1 ครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนจากแบบบันทึกการคัดกรองนักเรียน
- 2.3.2 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการคัดกรองนักเรียนและบันทึกการช่วยเหลือเบื้องต้น
- 2.3.3 คณะกรรมการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 2.4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ (A) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่
- 2.4.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงาน นิเทศให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขด้านการคัดกรองนักเรียน
- 2.4.2 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงาน หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และร่วมกันนำเสนอแนวทางเทคนิควิธีการด้านการคัดกรองนักเรียน
- 2.4.3 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานการคัดกรองนักเรียนเป็นภาพรวมของสถานศึกษา
- 2.4.4 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานนำผลการประเมินมาปรับปรุงและดำเนินการตามแผนการครั้งต่อไปอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน
- 3.1 การวางแผน (P) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่
- 3.1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อจัดทำเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน
- 3.1.2 ผู้บริหาร คณะกรรมการ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 3.1.3 คณะกรรมการดำเนินงานจัดประชุมวางแผนการจัดทำแผนกิจกรรมประจำปี เพื่อชี้แจงการจัดทำเอกสาร และกำหนดจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 3.1.4 คณะกรรมการดำเนินงานและครูที่ปรึกษากำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม โฮมรูม และจัดทำคู่มือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 การดำเนินงานตามแผน (D) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 5 รายการ ได้แก่
- 3.2.1 ครูที่ปรึกษาพิจารณาเลือกหัวข้อและวิธีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
- 3.2.2 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้และส่งเสริมทักษะให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 3.2.3 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนอย่างหลากหลาย
- 3.2.4 ครูที่ปรึกษาจัดทำเอกสารประชุมสัมพันธ์ผู้ปกครองเพื่อติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง
- 3.2.5 ครูที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร คู่มือตามปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 3.3 ติดตามประเมินผล (C) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 7 รายการ ได้แก่
- 3.3.1 ครูที่ปรึกษาจัดทำเอกสารรายงานข้อมูลที่ได้จากการส่งเสริมนักเรียนจากเครื่องมือและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
- 3.3.2 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนในการรับบริการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.3.3 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน
- 3.3.4 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการคัดกรองบันทึกผลการช่วยเหลือนักเรียนเบื้องต้น
- 3.3.5 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสมในการส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น
- 3.3.6 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียน ตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน
- 3.3.7 คณะกรรมการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานด้านการส่งเสริมนักเรียนตามปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 3.4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการ (A) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 6 รายการ ได้แก่

ของสถานศึกษา

ต่อเนื่อง

เพื่อการส่งเสริมและให้การดูแลช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ

ปรับปรุงด้านการส่งเสริม

นักเรียนเป็นรายบุคคล

ประโยชน์ต่อการดูแลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล

4. ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

4.1 การวางแผน (P) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 5 รายการ ได้แก่

4.1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนการจัดทำเอกสาร คู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

4.1.2 คณะกรรมการดำเนินงานจัดประชุมวางแผนการจัดทำเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

4.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดมาตรการในการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

4.1.4 คณะกรรมการดำเนินงานวางแผนจัดทำแบบฟอร์มการบันทึกกิจกรรมการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

4.1.5 ครูที่ปรึกษาจัดทำและนำเสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไข้ปัญหานักเรียน

4.2 การดำเนินงานตามแผน (D) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่

4.2.1 ครูที่ปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้คำปรึกษาเบื้องต้นและดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

4.2.2 ครูที่ปรึกษาจัดทำสมุดประจำชั้น บันทึกโฮมรูม

4.2.3 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อป้องกัน แก้ไข การส่งเสริมพัฒนานักเรียนทุกคน

4.2.4 ครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมสื่อสารกับผู้ปกครอง

4.3 ติดตามประเมินผล (C) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 3 รายการ ได้แก่

4.3.1 ครูที่ปรึกษาสรุปรายงานแจ้งผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้คณะกรรมการพิจารณา

4.3.2 ครูที่ปรึกษาสรุปผลการบันทึกการจัดกิจกรรมการป้องกันและดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

4.3.3 คณะกรรมการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน

4.4 ปรับปรุงแก้ไข้/ดำเนินการ (A) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 3 รายการ ได้แก่

4.4.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไข้ปรับปรุงการป้องกันและการแก้ไข้ปัญหา

4.4.2 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไข้ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4.4.3 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาระบบข้อมูลและภูมิความรู้ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์และจำเป็นในการดำเนินชีวิต

5. ด้านการส่งต่อ

5.1 การวางแผน (P) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 3 รายการ ได้แก่

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา แต่งตั้งครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อจัดทำเอกสารคู่มือแบบบันทึกการส่งต่อนักเรียน

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษาร่วมกันกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการส่งต่อนักเรียน

5.1.3 คณะกรรมการดำเนินงาน จัดประชุมชี้แจง การจัดทำเอกสาร คู่มือ แบบบันทึก และกำหนดปฏิทินการติดตามในการวางแผน

5.2 การดำเนินงานตามแผน (D) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่

5.2.1 ครูที่ปรึกษาประสานงานกับครูที่รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5.2.2 ครูที่ปรึกษำบันทึกการส่งนักเรียนไปยังครูที่รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5.2.3 ครูแนะแนบบันทึกการส่งนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก

5.2.4 ครูที่ปรึกษาจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ แบบบันทึก ตามกำหนดปฏิทิน

5.3 ติดตามประเมินผล (C) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่

5.3.1 ครูที่ปรึกษาสรุปผลและบันทึกผลลงในแบบบันทึกการส่งต่อของโรงเรียน

5.3.2 ครูที่ปรึกษาสรุปข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนที่เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล

5.3.3 ครูที่ปรึกษำบันทึกการส่งต่อหรือแบบประสานงานขอความร่วมมือจากผู้รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.3.4 คณะกรรมการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามปฏิทินการติดตาม

5.4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการ (A) ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ได้แก่

5.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปรับปรุงการส่งต่อนักเรียน

5.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการดำเนินงานหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและร่วมกันนำเสนอเทคนิควิธีการการส่งต่อนักเรียน

5.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการดำเนินงานประชุมสรุปผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล

5.4.4 คณะกรรมการดำเนินงาน ครูที่ปรึกษำติดตามผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการตรวจสอบความถูกต้องตามกรอบความคิดของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการบริหารจัดการแบ่งเป็น 5 ด้าน 4 องค์ประกอบ 84 รายการ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แสดงดังตาราง 1-2

ตารางที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\mu = 3.50$)

รายการประเมิน	ค่า μ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	การประเมินความเป็นไปได้ μ	ผลการประเมิน
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.50	3.68	สูงกว่าเกณฑ์
2. การคัดกรองนักเรียน	3.50	3.70	สูงกว่าเกณฑ์
3. การส่งเสริมนักเรียน	3.50	3.74	สูงกว่าเกณฑ์
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.50	3.73	สูงกว่าเกณฑ์
5. การส่งต่อ	3.50	3.75	สูงกว่าเกณฑ์
รวม	3.50	3.72	สูงกว่าเกณฑ์

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ระดับความเหมาะสม โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การส่งต่อ การส่งเสริมนักเรียน การป้องกัน และแก้ไขปัญหา การคัดกรองนักเรียน และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\mu = 3.50$)

รายการประเมิน	ค่า μ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	การประเมินความเป็นไปได้ μ	ผลการประเมิน
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.50	3.69	สูงกว่าเกณฑ์
2. การคัดกรองนักเรียน	3.50	3.70	สูงกว่าเกณฑ์
3. การส่งเสริมนักเรียน	3.50	3.7	สูงกว่าเกณฑ์
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.50	3.75	สูงกว่าเกณฑ์
5. การส่งต่อ	3.50	3.72	สูงกว่าเกณฑ์
รวม	3.50	3.72	สูงกว่าเกณฑ์

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ระดับความเป็นไปได้ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมนักเรียน การส่งต่อ การคัดกรองนักเรียน และการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 84 รายการปฏิบัติ คือ องค์ประกอบที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มี 18 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 5 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 5 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 2 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 6 รายการ องค์ประกอบที่ 2 การคัดกรองนักเรียน มี 14 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 3 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 3 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 4 รายการ องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมนักเรียน มี 22 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 4 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 5 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 7 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 6 รายการ องค์ประกอบที่ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหา มี 14 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 4 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 3 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 3 รายการ องค์ประกอบที่ 5 การส่งต่อ มี 15 รายการ ได้แก่ การวางแผน จำนวน 3 รายการ การดำเนินงานตามแผน จำนวน 4 รายการ การติดตามประเมินผล จำนวน 4 รายการ และการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 4 รายการ

2. แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA ทั้ง 5 องค์ประกอบ 84 รายการปฏิบัติ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50

ด้านที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนหรือการจัดทำแผนเป็นการเตรียมการอย่างรอบคอบในการวางแผนทางปฏิบัติงาน เป็นการเตรียมการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน งาน และทรัพยากรต่าง ๆ การวางแผน วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน เป็นส่วนช่วยให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา มีความเข้าใจนักเรียนดีขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการพัฒนา การป้องกัน แก้ไข และช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มีใช้การใช้ความรู้สึก หรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหาที่นักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อระบบช่วยเหลือนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติตามแผนเป็นการบริหารแผน แผนงาน หรือโครงการของแต่ละบุคคลตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานต่างปฏิบัติตามที่ได้เตรียมการ หรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วในงานของตนเองที่ต่างก็มุ่งเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านการดำเนินงานตามแผน คือ การบริหารจัดการประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน โดยครูที่ปรึกษาเพื่อชี้แจงรายละเอียดของเอกสาร ครูที่ปรึกษาดำเนินงานเยี่ยมบ้านนักเรียน และบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยกระบวนการติดตามและประเมินผล จึงจะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีการปรับปรุงแก้ไขตามผลการตรวจสอบ และประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่าการทำงานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้ขั้นตอนกระบวนการการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีคุณภาพตามเป้าหมาย

ด้านที่ 2 การคัดกรองนักเรียน

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนการคัดกรองนักเรียน เป็นขั้นตอนที่มีความละเอียด และต้องอาศัยความรอบคอบสูง เพื่อให้สามารถคัดกรองนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้บุคลากรที่รับผิดชอบต้องอาศัยความรู้และความชำนาญสูงในการปฏิบัติงานด้านดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อการวางแผนการคัดกรองนักเรียนมีการกำหนดขั้นตอนของการดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ในขั้นตอนของการดำเนินงานก็ย่อมไม่เกิดผลกระทบต่อปัญหาใด ๆ ทั้งสิ้น ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อการวางแผนการคัดกรองนักเรียนมีการกำหนดขั้นตอนของการดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ในขั้นตอนของการดำเนินงานก็ย่อมไม่เกิดผลกระทบต่อปัญหาใดๆ ทั้งสิ้น ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบผลของความก้าวหน้าและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

องค์ประกอบที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อทราบผลการปฏิบัติงานแล้วมีการปรับปรุงและนำมาพัฒนาให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นหมายถึงความสำเร็จของการวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อมีการวางแผนที่ดีแล้วหากการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่มีความสำเร็จเกิดขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีทีมการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องที่จะนำมาพัฒนาการส่งเสริมนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมนักเรียนในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข/ดำเนินการต่อ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการยอมรับข้อบกพร่องแล้วร่วมกันวางแผนหาแนวทางการแก้ไขย่อมส่งผลต่อคุณภาพของขั้นตอนการส่งเสริมนักเรียนที่ดีและมีคุณภาพที่ดีต่อไป

ด้านที่ 4 การป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนการป้องกันและแก้ไข้ปัญหาผู้บริหารแต่งตั้งครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนการจัดทำเอกสาร คู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหาและวางแผนเพื่อกำหนดมาตรการในการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้คำปรึกษาเบื้องต้น และดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เด็กนักเรียนพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพและที่สำคัญผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปรึกษาสรุปผลการบันทึกการจัดกิจกรรมการป้องกันและดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข้/ดำเนินการต่อ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไข้ปรับปรุงการป้องกันและการแก้ไข้ปัญหา เพื่อคุณภาพของงานที่ดี ด้านที่ 5 การส่งต่อ

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากการดำเนินการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมการดำเนินการวางแผนการส่งต่อนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อขั้นตอนการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินงานตามแผน ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การส่งนักเรียนไปยังครูที่รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ แบบบันทึก ตามกำหนดปฏิทินการติดตาม

องค์ประกอบที่ 3 การติดตามประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปรึกษาสรุปผลและบันทึกผลลงในแบบบันทึกการส่งต่อของโรงเรียน มีการบันทึกการส่งต่อหรือแบบประสานงานขอความร่วมมือจากผู้รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามปฏิทินการติดตาม

องค์ประกอบที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข้/ดำเนินการต่อ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไข้ปรับปรุงการส่งต่อนักเรียน และร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข้และร่วมกันนำเสนอเทคนิควิธีการการส่งต่อนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดโครงสร้างบุคลากร เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย การวางแผนก่อนเริ่มดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรมีการกำหนดโครงสร้างบุคลากรให้มีความชัดเจนก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อให้แต่ละบุคคลได้ทราบบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาสรุปผลการคัดกรองนักเรียนและบันทึกการช่วยเหลือนักเรียนเบื้องต้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย การคัดกรองนักเรียนทุกครั้ง ควรมีการดำเนินการสรุปผลการคัดกรองนักเรียนและจัดบรรทุกการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นหาข้อมูลเพื่อการช่วยเหลือเบื้องต้นที่มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาสรุปผลการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียน ตามความสามารถสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย ควรมีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษานำบันทึกผลและทำการสรุปผลการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพมากที่สุด

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาระบบข้อมูลและภูมิความรู้ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์และจำเป็นในการดำเนินชีวิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ที่ทันสมัยเพียงพอที่จะต่อยอดการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านการส่งต่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาประสานงานกับครูที่รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย การพัฒนาและวางแผนขั้นตอนการประสานงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างมีแบบแผนที่มีคุณภาพ เพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินงานมีคุณภาพในทุก ระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาสำรวจความต้องการ และปัญหาของนักเรียนด้านการเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย มีการกำหนดและมอบหมายให้ครูที่ปรึกษามีการสำรวจ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนให้ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาสรุปผลการคัดกรองนักเรียนและบันทึกการช่วยเหลือเบื้องต้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย มีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาสรุปผลการคัดกรองให้ถูกต้อง ชัดเจน และดำเนินการช่วยเหลือให้ตรงตามเป้าหมาย

2.3 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาสรุปผลการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียน ตาม ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย มีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการ สรุปผลการส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าการดำเนินการส่งเสริมนักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้ตรงตาม เป้าหมายหรือไม่

2.4 ด้านการส่งเสริมนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแต่งตั้งครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนการจัดทำเอกสาร คู่มือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย มีการ มอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่าง ชัดเจน เพื่อเป็นคู่มือ หลักฐาน หรือฐานข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานต่อไป

2.5 ด้านการส่งต่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ปรึกษาประสานงานกับครูที่รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย มีการมอบหมายและแต่งตั้งครูที่ปรึกษาให้เป็นผู้ดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อด้วยตนเอง โดยครูที่ปรึกษาต้องทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2566). คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2566.กระทรวงศึกษาธิการDeming, 2004
- สุนทร โครพ. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอ่างทอง.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัจฉรา ภูมิพานิช และ ภัทร์ธมณณ์ เรืองวิทย์วุฒิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York : McGraw-Hill.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

THE INFORMATION TECHNOLOGY USAGE FOR ADMINISTRATORS UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

สันติสุข เพ็ชรไพฑูล, ฤทธิญา วัฒนศักดิ์, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา

Santisuk Phetpaitoon, Kritsada Wattanasak, Wiralpat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : melore@outlook.co.th krisda@nmc.ac.th wiralpat@nmc.ac.th

(Received : April 28, 2024 ; Edit : May 26, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 237 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนและได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป
2. การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ การจัดอบรมพัฒนาและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การนำโปรแกรมประยุกต์มาใช้ในการบริหารจัดการในงานวิชาการ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานวิชาการเพื่อจัดทำสารสนเทศในรูปแบบออนไลน์เพื่อสะดวกในการใช้และการจัดเก็บข้อมูล และ การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อ ที่รวดเร็วและทันสมัย ตามลำดับ

คำสำคัญ : การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the use of information technology in the administration of educational institution administrators. In schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) Compare the use of information technology in management by executives. Classified by position Work experience and the size of the educational institution. 3) Study guidelines for developing the use of information technology in the administration of educational institution administrators. The sample group used in the research was educational institution administrators and teachers working in educational institutions. Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 3, academic year 2023, there were 237 people. The sample size was determined using Crejcie and Morgan tables and obtained by stratified random sampling (Stratified Random Sampling). The tool used in The research was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.89. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and F-test

The research results found that

1. The use of information technology in the administration of educational institution administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 3 is overall at a high level.
2. Comparison of the use of information technology in the management of school administrators and teachers. Classified by position Classified by work experience and classified according to the size of the educational institution Overall, they are not different.
3. Guidelines for developing the use of information technology in the administration of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 3, academic administration. The most important thing that should be done is organizing training to develop and provide knowledge about technology necessary for academic administration, followed by using application programs to manage academic work. Bringing technology to be used in the academic department to create information in an online format For ease of use and data storage and the use of technology for fast and modern contact, communication, and coordination, respectively

Keywords : use of information technology, administration, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา จำเป็นต้องมีการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการเพิ่มศักยภาพ ขยับเคลื่อนการแข่งขันกับตลาดโลกมากขึ้นทำให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจ Thailand 4.0 เข้ามาขับเคลื่อนประเทศไทย ให้หลุดพ้นจากสภาพของปัญหาประเทศที่อยู่ในระดับประชากรที่มีรายได้ปานกลาง ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม และความไม่ สมดุลของประชาชนในประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาเปลี่ยนผ่านประเทศไทย ไปสู่ความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนา ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษาที่มีเป้าหมาย ในจัดการระบบข้อมูลรายบุคคล และสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหาร จัด การศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผลสอดคล้องกับกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 15)

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด ที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63 ถึง มาตรา 69 ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การส่งเสริมให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือเรียนและพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาทั้งบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งคน ทำและคนนำไปใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและวิธีในการสร้างรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มี คุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีนั้น ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้มีโอกาสที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยด้วยตัวเอง ได้ตลอดชีวิตของพวกเขา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 37-38)

การบริหารและการจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียน เพราะการพัฒนาผู้เรียน เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ของการพัฒนาคนในชาติ และการพัฒนาคุณภาพของคนก็ขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ คุณภาพการศึกษาจึง เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน นำคนไปพัฒนาสังคมและสร้างสรรค์สังคม เพื่อพัฒนาชาติ (วิจิตร สีสอน, 2550) ดังจะเห็น ได้จากความพยายามของภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบมาหลาย ๆ ครั้ง นับตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ แรก มาจนถึงการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งได้กำหนดหลักการพัฒนาการศึกษาทั้งด้าน "คุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม" และกำหนดกรอบและสาระสำคัญของมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการหลัก สรุปได้ดังนี้ คือ 1. การพัฒนาคุณภาพเด็กไทยในยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 2. การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้รับความรู้เกิดการ ตระหนักรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ทำให้ถึงจุดคนดี คนเก่ง มาสนใจวิชาชีพครูมาเป็นครูได้ 3. การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและสถานที่ เรียนยุคใหม่ เพื่อดำเนินการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการศึกษา และเรียนรู้ทั้งในระบบสถานศึกษา นอกกระบบ สถานศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยและ 4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาใหม่ที่มุ่งกระจายอำนาจสู่ สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนภาคเอกชนและทุกภาค ส่วน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี หากผู้บริหารไม่ สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษาจะทำให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพตาม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเห็นความสำคัญและประโยชน์ของเทคโนโลยี ต้องเป็นผู้มีความสามารถใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการบริหารงานรู้จักพัฒนาตนเองเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการในโรงเรียนส่วนใหญ่จะ เป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนต่างๆ และการพิมพ์เอกสารรวมทั้งใช้ในการประมวลผลเพื่อจัดระบบข้อมูล จัดสารสนเทศและเอกสารประชาสัมพันธ์เอกสารต่าง ๆ รวมถึง สร้างเว็บไซต์ของโรงเรียน (แสงอรุณ บัวนก, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการศึกษาโดยมีในแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566 โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงได้กำหนดการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลสารสนเทศ ไว้ดังนี้

1. พัฒนาด้านเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. บำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ และ Internet โรงเรียนในสังกัด 3. ส่งเสริมการใช้ Digital Platform แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด 4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 5. ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม บำรุงรักษาอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมเพื่อการศึกษา (DLTV) แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

สามารถสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นมีความจำเป็น มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน และในปัจจุบันได้เข้ามาช่วยในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งกับผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน แต่สถานศึกษายังเกิดปัญหาการรับรู้ของครูและผู้บริหารที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และทุกหน่วยงานมีสภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกัน สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษา ที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลาโดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ ดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 10)

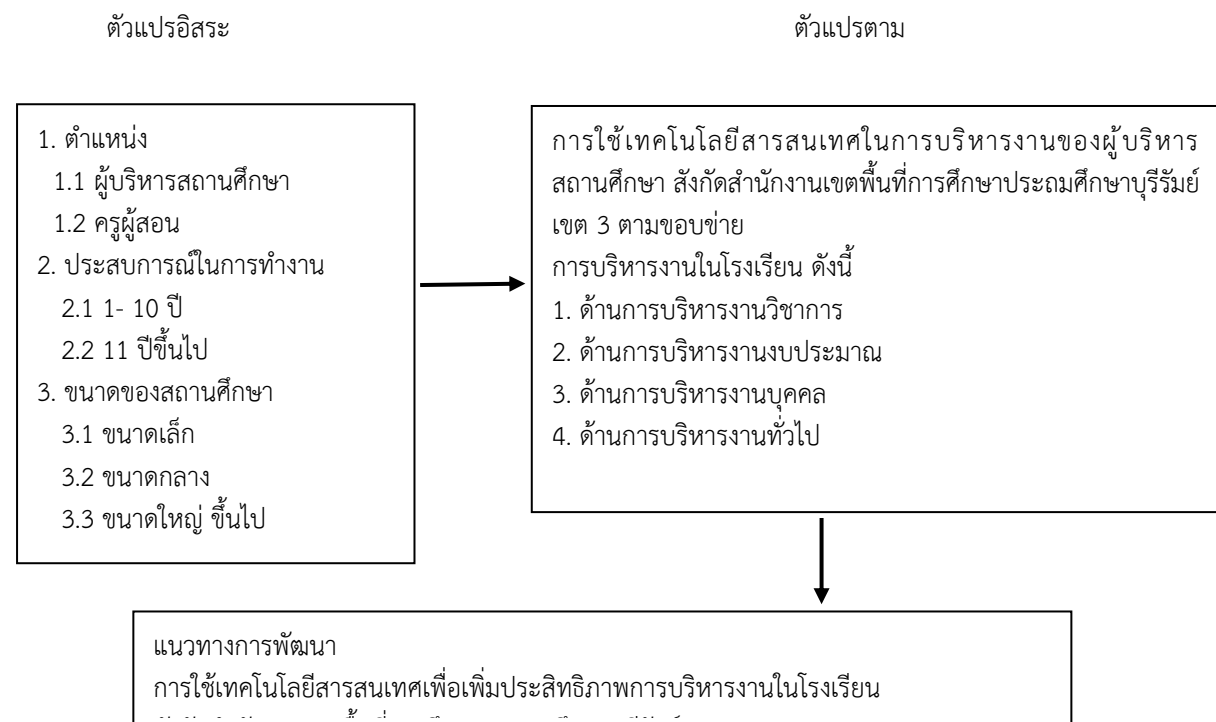
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันว่าครูมีการรับรู้ต่อการบริหารงานของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ในระดับใด มีปัญหา อุปสรรคมากน้อยเพียงใด ผลจากการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อการเรียนรู้ และเพื่อบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านคุณภาพการศึกษามากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 7)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 192 จำนวนครู 2,156 รวมทั้งสิ้น 2,348 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 237 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกนและได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน ครูผู้สอน จำนวน 199 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 237 คน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) 1- 10 ปี
 - 2.2) 11 ปีขึ้นไป
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย
 - 3.1) ขนาดเล็ก
 - 3.2) ขนาดกลาง
 - 3.3) ขนาดใหญ่ ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 7) ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

- 1.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 7) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

2.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ภูเก็ต นิราศภัย (2563)

2.1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านโคกลอยและโรงเรียนบ้านบุกระสัง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

2.1.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์
แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ (2561 : 7) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.2.4 นำร่างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อผู้ให้สัมภาษณ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 นำประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.6 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และสถานศึกษาที่ต้องการ

สัมภาษณ์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 98 - 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

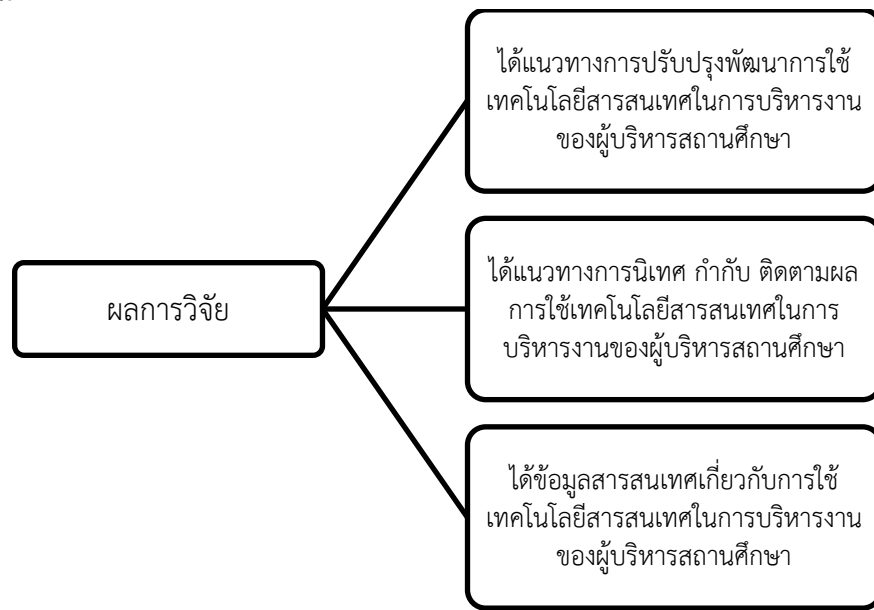
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F – test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.37	0.20	มาก	1
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.31	0.17	มาก	3
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.36	0.19	มาก	2
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.27	0.28	มาก	4
ภาพรวม		4.33	0.12	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.33$, S.D.= 0.12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($= 4.37$, S.D.= 0.20) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($= 4.36$, S.D.= 0.19) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($= 4.31$, S.D.= 0.17) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($= 4.27$, S.D.= 0.28)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้ บริ ห า ร ครูผู้สอน				t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.56	0.31	4.34	0.15	4.33*	0.00
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.44	0.29	4.28	0.13	3.21*	0.00
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.31	0.36	4.37	0.13	0.88	0.38
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.93	0.49	4.34	0.14	5.03*	0.00
ภาพรวม		4.31	0.23	4.33	0.08	0.55	0.58

จากตาราง 2 แสดงว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1 -10 ปี		11 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.38	0.20	4.36	0.20	0.45	0.65
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.32	0.19	4.29	0.14	1.46	0.15
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.36	0.20	4.35	0.18	0.18	0.86
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.26	0.30	4.30	0.25	1.22	0.22
ภาพรวม		4.33	0.11	4.33	0.12	0.06	0.95

จากตาราง 3 แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แ ห ล ' ง ค ว า ม แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2.00	0.06	1.55	0.21
	ภายในกลุ่ม	9.15	234.00	0.04		
	รวม	9.27	236.00			
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.00	0.09	0.91
	ภายในกลุ่ม	7.18	234.00	0.03		
	รวม	7.18	236.00			
ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2.00	0.02	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	8.27	234.00	0.04		
	รวม	8.32	236.00			
ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2.00	0.07	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	18.12	234.00	0.08		
	รวม	18.25	236.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.01	0.95	0.39
	ภายในกลุ่ม	3.16	234.00	0.01		
	รวม	3.18	236.00			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยวิเคราะห์การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) จากการสัมภาษณ์

3.1 แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การจัดการมีประสิทธิภาพและทันสมัย การพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารซึ่งรวมถึงการศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและการบริหารใหม่ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ การพัฒนานตนเองและองค์กรให้ใช้สถิติประมวลผลข้อมูลและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล การมีหลักการและแนวทางการนิเทศติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวสดุและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมให้จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ และการสร้างกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ การวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง การใช้อินเทอร์เน็ตและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน และ การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

3.2 แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านวิชาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การจัดการและการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการที่ดีควรเริ่มจากการวางแผนที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ ต่อไปคือการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานวิชาการ เช่น การใช้ระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ที่ช่วยให้การสอนและการเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ นอกจากนี้ การมีฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและมีการอัปเดตอยู่เสมอก็เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลก็เป็นส่วนสำคัญ ใช้ระบบการจัดการหลักสูตร เพื่อจัดเก็บและจัดการข้อมูลหลักสูตร เช่น รายละเอียดหลักสูตร แผนการสอน และเอกสารการเรียนการสอน ใช้ระบบการจัดตารางเรียนออนไลน์เพื่อให้ นักศึกษาสามารถตรวจสอบตารางเรียนได้อย่างสะดวก ใช้ระบบการประเมินหลักสูตรเพื่อเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตร การมีระบบที่สามารถจัดเก็บและจัดการทรัพยากรการเรียนการสอน

3.3 แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีหลายขั้นตอน ซึ่งรวมถึงการวางแผน, การติดตาม, การประเมินผล, และการรายงานผลการใช้จ่าย การใช้เทคโนโลยีช่วยให้กระบวนการเหล่านี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านงบประมาณ, การประเมินผล, และการรายงานผลการใช้งบประมาณ นอกจากนี้ยังช่วยให้การจัดสรรงบประมาณและการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วนและทันเวลา ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคมได้อย่างดีที่สุด ใช้ซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มที่ช่วยจัดการกระบวนการงบประมาณทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผน การจัดสรร การใช้จ่าย และการรายงาน ลดความผิดพลาดของมนุษย์ เพิ่มความแม่นยำ และประหยัดเวลา ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการใช้จ่ายและระบุพื้นที่ที่สามารถประหยัดได้ ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลและจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเอกสารแบบดิจิทัล สแกนและจัดเก็บเอกสารงบประมาณทั้งหมดในรูปแบบดิจิทัล ช่วยให้เข้าถึงเอกสารได้ง่ายขึ้น

3.4 แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านงานบุคคล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลและการสื่อสารมีความรวดเร็วและหลากหลาย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศจึงต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร เพื่อเลือกเครื่องมือและระบบที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบการจัดการข้อมูลบุคคล ที่ช่วยในการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูลบุคคลอย่างมีระบบ นอกจากนี้ การใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้ตลอดเวลา

3.5 แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านบริหารทั่วไป การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านบริหารทั่วไปนั้นมีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละองค์กรอาจมีการปรับใช้ที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสภาพและวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ หนึ่งในแนวทางที่สำคัญคือการกำหนดหลักการสำคัญที่จะใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการกำกับดูแล

และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรในการตัดสินใจและการกำหนดรูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับองค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ ยังมีการพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น ผลประโยชน์ตอบแทน ผลกระทบต่อบุคลากร และการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับองค์กร

3.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสามารถส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่มีระดับประสบการณ์ที่ต่างกัน ตั้งแต่ผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นอาชีพไปจนถึงผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนาน เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับประสบการณ์ได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ผ่านการอบรมออนไลน์หรือการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถช่วยลดช่องว่างทางความรู้และทักษะระหว่างรุ่นได้ การปรับตัว บุคลากรที่มีประสบการณ์มากอาจพบว่ามี ความท้าทายในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ สถานศึกษาควรจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะเพื่อช่วยให้ผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเทคโนโลยีสารสนเทศเช่นแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันออนไลน์และเครื่องมือการสื่อสารช่วยให้บุคลากรจากทุกระดับประสบการณ์สามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น ไม่ว่า จะอยู่ที่ไหนก็ตาม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้าน การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กนกวรรณ จันทวงศ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า การบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ยงยุทธ ของเลิศ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยปรากฏว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ตำแหน่ง ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรจุมิ คล่องแคล่ว (2563) ซึ่งได้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดของ ผู้บริหารครูธุรการและครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมไม่ แตกต่างกัน ปิยวรรณ บัวแก้ว (2565) ซึ่งได้ศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการ บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ประสบการณ์ในการทำงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูไนน์ บากา (2563) พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ศราวุฒิ จินดา (2564) พบว่าจากผลเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัฐติ คล่องแคล่ว (2563) ซึ่งได้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดของ ผู้บริหารครูธุรการและครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า

รายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน นิโบล ชนะพะเนา (2564) พบว่าผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 คือ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยตรงและได้นำความรู้ที่ได้มาแนะนำและถ่ายทอดกับครูและบุคลากรในสังกัดได้ใช้งานไปในทิศทางเดียวกันโดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการที่จะต้องมีการใช้เทคโนโลยีมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือนมากในการบริหารงานโดยเฉพาะการประหยัดต้นทุนได้อย่างมาก การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สามารถช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การใช้โปรแกรมประยุกต์และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการสามารถช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความโปร่งใสในการทำงาน การมีระบบสารสนเทศที่ดีสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีข้อมูลที่เพียงพอในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการจัดการข้อมูลสามารถช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก ทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีสามารถช่วยให้สถานศึกษาสามารถเชื่อมต่อกับชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เร็วขึ้นอีกด้วย และส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในการบริหารวิชาการ เช่น การเช็คชื่อลงเวลาเข้า – ออกในการปฏิบัติงาน การลาไปราชการต่าง ๆ การส่งแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการตรวจ และรายงานแผนจัดการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ โดยไม่ต้องปรีนเอกสารเป็นรูปเล่ม จนกว่าจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องสามารถใช้สอนได้จริง ปรีนออกมาเพื่อบันทึกหลังการสอนต่อไป แม้กระทั่งการเก็บข้อมูลบางอย่างจะถูกจัดเก็บผ่านระบบ Google Drive ซึ่งสามารถเรียกใช้งานได้สะดวกและทุกที่เป็นปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถทิ้งการใช้กระดาษไปได้สิ้นเชิงเพราะอาจจะมีกรล่มของระบบเกิดขึ้นได้ และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของสถานศึกษา เชื่อมโยงวิสัยทัศน์และเป้าหมายเหล่านี้กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาโดยรวม 2) ประเมินความต้องการและทรัพยากร ประเมินความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ระบุทรัพยากรที่มีอยู่และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) พัฒนาแผนการดำเนินงาน พัฒนาแผนการดำเนินงานที่กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเฉพาะเจาะจงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย กำหนดกรอบเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบสำหรับแต่ละขั้นตอน 4) จัดหาและติดตั้งและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดหาและติดตั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความปลอดภัยและเป็นไปตามข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ เช่น ระบบการจัดการข้อมูลศึกษา (Educational Management Information Systems - EMIS) การนำระบบ EMIS มาใช้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู และทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน การเข้าชั้นเรียน และข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนและครู ทำให้สามารถวางแผนและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การมีแพลตฟอร์มสำหรับการสื่อสารภายในองค์กร เช่น Slack, Microsoft Teams, หรือ Google Workspace สามารถช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Learning Management System - LMS) การใช้ LMS เช่น Moodle หรือ Blackboard ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามและจัดการกระบวนการเรียนการสอนออนไลน์ได้ง่ายขึ้น รวมทั้งช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนการสอนได้ทุกที่ทุกเวลา การใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจและการวิเคราะห์การนำเทคโนโลยี AI และ Big Data มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความละเอียดและครอบคลุม สามารถช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลเชิงลึกเพื่อการตัดสินใจที่ดีขึ้น เช่น การวิเคราะห์เทรนด์ผลการเรียนของนักเรียนเพื่อวางแผนการสอนและการสนับสนุนที่เหมาะสม หาแอปพลิเคชันที่เป็น

ประโยชน์ในสถานศึกษามาใช้ เช่น Google Classroom แพลตฟอร์มสำหรับจัดการห้องเรียนที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างห้องเรียน, ส่งงาน, ให้คะแนน, และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้ง่ายๆ Kahoot! แอปสำหรับสร้างแบบทดสอบแบบโต้ตอบที่นักเรียนสามารถเข้าร่วมและตอบคำถามผ่านสมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตของตนได้ Zoom หรือ Google Meet ประชุมวิดีโอที่ใช้สำหรับการสอนออนไลน์หรือการประชุมระหว่างครูกับนักเรียน Microsoft OneNote สำหรับจดบันทึกที่ช่วยให้นักเรียนสามารถจัดเก็บบันทึกหรือข้อมูลการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล Quizlet ที่ช่วยในการสร้างชุดบัตรคำศัพท์สำหรับการทบทวนเนื้อหาหรือเตรียมตัวสำหรับการสอบ Edmodo เครื่องมือการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนที่ช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ได้ Seesaw ที่อนุญาตให้นักเรียนสร้างพอร์ตโฟลิโอการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้ครูและผู้ปกครองสามารถเห็นความก้าวหน้าได้ง่ายขึ้น Padlet เครื่องมือที่ช่วยในการสร้างกระดานข่าวเสมือนที่นักเรียนสามารถโพสต์และแบ่งปันความคิดหรือทรัพยากรการเรียนรู้ Trello หรือ Asana – เครื่องมือการจัดการโปรเจกต์ที่สามารถใช้เพื่อติดตามงานหรือโปรเจกต์ในห้องเรียน Canva เครื่องมือออกแบบกราฟิกที่ใช้งานง่าย เหมาะสำหรับการสร้างสื่อการเรียนการสอนหรืองานนำเสนอที่สวยงาม 5) ฝึกอบรมและพัฒนา จัดฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ประเมินและปรับปรุง ประเมินความคืบหน้าของแผนการดำเนินงานเป็นประจำและปรับปรุงตามความจำเป็น รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อระบุพื้นที่และขอความช่วยเหลือสำหรับการปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร สงวนหงส์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ควรดำเนินการในแต่ละด้านดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ ควรสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนโดยแบ่งตามกลุ่มชนเผ่า ควร จัดทำคู่มือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฉบับผู้ปกครองในรูปแบบเอกสารและคลิปวิดีโอ ครูควรจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์และออฟไลน์ 2) การบริหารงานงบประมาณ ควรจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการประเมินผลการจัดงบประมาณร่วมกับแนวทางปฏิบัติงาน 3) การบริหารงานบุคคล ควรจัดทำศูนย์เครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา และจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงาน และ 4) การบริหารงานทั่วไป ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนด้วยวิธีการเปรียบเทียบสมรรถนะและวิธีปฏิบัติที่ดี และควรพัฒนาเว็บไซต์โรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอก และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารยุควิถีใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารยุควิถีใหม่ มีดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนงานการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาและขับเคลื่อนงานบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลกับครูและบุคลากร การติดต่อสื่อสาร การจัดระบบและทะเบียนประวัติการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรม หรือวิถีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาจัดทำสำมะโนผู้เรียนเชิงลึก การติดตามพฤติกรรมนักเรียนการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา รวมถึงการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ตารางเรียนที่แตกต่าง หรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นฐานสมรรถนะที่มีความโดดเด่นการส่งเสริมใช้แอปพลิเคชันต่างๆ อาทิ Zoom, Google meet, Team link, Line Blog Facebook เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดทำระบบการวัดประเมินผลเพื่อติดตามคุณภาพการเรียนการสอน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศการเรียนการสอนด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนงบประมาณการเงิน การเรียกดูข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพย์สิน การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำบัญชีการเงินการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ รวมถึงการรายงานทางการเงิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีคุณภาพ

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายให้ครูนำระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail)/ห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) แอปพลิเคชันอื่น เช่น 1) Microsoft Team ในการจัดการเรียนการสอน และใช้ระบบการส่งงานผ่านการโต้ตอบข้อมูล ส่งการบ้าน ส่งงาน/การบ้านด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ของ 2) Google Classroom สำหรับจัดการห้องเรียนที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างห้องเรียน, ส่งงาน, ให้คะแนน, และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้ง่ายๆ 3) Kahoot! สำหรับสร้างแบบทดสอบแบบโต้ตอบที่นักเรียนสามารถเข้าร่วมและตอบคำถามผ่านสมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตของตนได้ 4) Zoom หรือ Google Meet ประชุมวิดีโอที่ใช้สำหรับการสอนออนไลน์หรือการประชุมระหว่างครูกับนักเรียน 5) Microsoft OneNote สำหรับจัดบันทึกที่ช่วยให้นักเรียนสามารถจัดเก็บบันทึกหรือข้อมูลการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล 6) Quizlet ที่ช่วยในการสร้างชุดบัตรคำศัพท์สำหรับการทบทวนเนื้อหาหรือเตรียมตัวสำหรับการสอบ 7) Edmodo เครือข่ายการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนที่ช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ได้ 8) Seesaw ที่อนุญาตให้นักเรียนสร้างพอร์ตโฟลิโอการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้ครูและผู้ปกครองสามารถเห็นความก้าวหน้าได้ง่ายขึ้น 9) Padlet เครื่องมือที่ช่วยในการสร้างกระดานข่าวเสมือนที่นักเรียนสามารถโพสต์และแบ่งปันความคิดหรือทรัพยากรการเรียนรู้ 10) Trello หรือ Asana – เครื่องมือการจัดการโปรเจกต์ที่สามารถใช้เพื่อติดตามงานหรือโปรเจกต์ในห้องเรียน Canva เครื่องมือออกแบบกราฟิกที่ใช้งานง่าย เหมาะสำหรับสร้างสื่อการเรียนการสอนหรืองานนำเสนอที่สวยงาม

1.3. ผู้บริหารควรนำความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีถ่ายทอดและสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญให้กับครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาที่บริหารงานอยู่นั้นได้มีการใช้งานจริงอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและเต็มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีทางการบริหารและสายการของครู เช่น มีการใช้เทคโนโลยีผ่าน E-Mail, Line หรือ Facebook ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการสื่อสารและประสานงานต่าง ๆ

1.4. โรงเรียนควรประสานงานกับชุมชน หน่วยงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารและเครื่องมือสารสนเทศในการจัดการศึกษา

2.2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา

2.3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบการเก็บข้อมูลและการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิจิตร ศรีอำน. (2550). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.แสงอรุณ บัณกนก. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ กลุ่มย่อยที่ 6.รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 2 (800 - 807). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกวรรณ จันทรวงศ์ (2563). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี
- ยงยุทธ ของเลิศ (2565). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. การค้นคว้าอิสระ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิรวุฒิ คล่องแคล่ว (2563). สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ปิยวรรณ บัวแก้ว (2565) สภาพและแนวทางการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ยูไฮนี บากา (2563). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ศราวดี จินดา (2564). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา
- นิโลบล ชนะพะเนา (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ณัฐพร สงวนหงส์ (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ – คีรีราษฎร์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และคณะ (2564) แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารยุควิถีใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี วิทยานิพนธ์ ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

The Development Guidelines for Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2

วุฒิชัย แสนอุบล , กานต์ เนตรกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Wuttichai Sanubol, Kant Netklang

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : dsi9779@gmail.com

(Received : May 26, 2024; Edit : June 1, 2024; accepted : June 3, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 338 คน จำแนกออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน ครูผู้สอนจำนวน 315 คน และกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล จำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อนำพาสถานศึกษาผ่านความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการประเมินและวิเคราะห์องค์การเพื่อทำความเข้าใจจุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาส, และอุปสรรค (SWOT analysis) ต่อไปคือการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา, และการระบุประเด็นกลยุทธ์หลักที่จะช่วยบรรลุวิสัยทัศน์นั้น การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติต้องการการจัดสรรทรัพยากร และการมอบหมายงานอย่างมีระบบ และสุดท้ายการประเมินผลงานและการควบคุมกลยุทธ์ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนตามความจำเป็น และรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ การดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ และมีระเบียบวินัยในทุกขั้นตอนจะเป็นกุญแจสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

abstract

The purpose of this research were to 1) study the Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 2) compare the Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 and analyzed based on their position status and 3) study The Development Guidelines for Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The sample were school administrators and teachers under buriram primary educational service area office 2 in 2023. There are 338 persons consist of 23 school administrators and 315 teachers. Target groups used for data collection was 5 persons. The instrument used in this research was a questionnaire with a confidence level at 0.91. The statistical values used in the data analysis were frequency value, percentage, mean, standard deviation, t-test, and Interview form for content data analysis and then summarize the lecture in an essay

The results show that

1. The performance of the Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
2. The results of the comparison of the Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 that classified by position status, There is no difference overall.
3. The Development Guidelines for Strategic Leadership of School Administrators after COVID 19 under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 findings were school administrators must develop strategic leadership to effectively overcome challenges. This process begins with organizational assessment and analysis to understand strengths, Weaknesses, chance and obstacle (SWOT analysis). Next, Definition of direction and clear vision for school and Identifying the main strategic issues is crucial to achieving the envisioned goal. In order to put a strategy into practice, it is necessary to allocate resources and systematic assignment. Finally, Performance evaluation and strategy control allows for making necessary changes to plans and adapting to changing circumstances. Strategic execution and discipline in every process are the key to leading educational institutions towards success in an era of uncertainty.

Keyword : Development Guidelines, Strategic Leadership, The Development for Strategic Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบครั้งแรกในอู่ฮั่น จีน เมื่อธันวาคม 2019 แพร่ระบาดเร็วและกว้างขวาง ส่งผลให้มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตมาก องค์การอนามัยโลกประกาศเป็นการระบาดใหญ่ ประเทศไทยเสี่ยงติดเชื้อจากผู้เดินทางจากประเทศที่มีการระบาด (กรมควบคุมโรค, 2563)

โรงเรียนเป็นสถานที่เสี่ยงสูงในการแพร่ระบาดของ COVID-19 เนื่องจากมีนักเรียน ครู และผู้ปกครองจำนวนมากรวมกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์ COVID-19 และเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน หากการระบาดยังต่อเนื่อง จะใช้การเรียนออนไลน์ผ่าน DLTV และ OBEC Content center รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้อื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ หากสถานการณ์คลี่คลายลง จะกลับมาจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนตามปกติ พร้อมมาตรการป้องกัน เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การทำความสะอาด และการประเมินความพร้อมของสถานศึกษา ปรับตารางเรียนให้เหมาะสมเพื่อลดผลกระทบต่อการเรียนรู้ของเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน สำหรับโรงเรียนในสถานการณ์การระบาดของโรคนี้ในปีการศึกษา 2563 แบ่งเป็น 3 รูปแบบ: 1. การเรียนในชั้นเรียน (On-site) โดยให้ครูนำรูปแบบการเรียนอื่น ๆ มาใช้ในชั้นเรียนได้ เช่น การเรียนผ่านโทรทัศน์ หรือการเรียนออนไลน์ 2. การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-air) โดยมีการส่งสัญญาณออกอากาศ 15 ช่องสัญญาณและการเตรียมสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ 3. การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้หลากหลายสื่อในการเรียนรู้ รวมถึงการสื่อสารผ่าน E-mail, Chat, และ Social network (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งว่าองค์การอนามัยโลกคาดการณ์การระบาดของสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กำลังขยายเข้าใกล้สู่ระดับการระบาดใหญ่จำนวนผู้ป่วยยืนยันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยพบผู้ป่วยรายใหม่ทั่วโลกเพิ่มขึ้นวันละประมาณ 1,000 ราย และขณะนี้มีหลักฐานการติดต่อจากคนสู่คนพบว่ามี การระบาดภายในประเทศเพิ่มขึ้นหลายพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของนักเรียนข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงขอให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการตามที่กระทรวงศึกษาขอความร่วมมือและให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่จะต้องติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกองค์กรการคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความสับสนในการทำงานทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจในระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สมมติกุล, และไพฑูรย์ สีนารัตน์, 2557)

จากที่กล่าวมา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมาย และผ่านพ้นวิกฤตหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลักสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลักสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่สถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

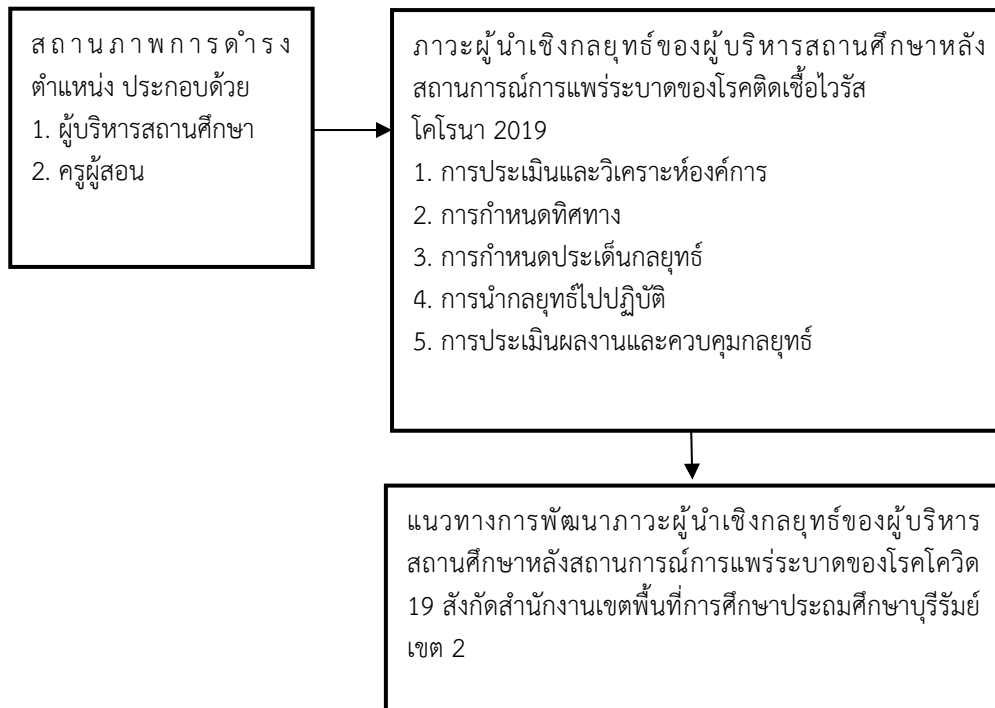
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลักสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลักสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลักสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวทางภาวะผู้นำได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์ ดังภาพ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,832 คน จำแนกออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,643 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 338 คน จำแนกออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน ครูผู้สอนจำนวน 315 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน 2. ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1 คน 3. ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน 4. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน

บุคคล 1 คน 5. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน
ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ สถานภาพการตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.1 การประเมินและวิเคราะห์องค์การ

2.2 การกำหนดทิศทาง

2.3 การกำหนดประเด็นกลยุทธ์

2.4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2.5 การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคำตอบแบบสำรวจรายการ (check list) ซึ่งคำถามข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1961) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับ มาก

3 หมายถึง การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับ น้อย

1 หมายถึง การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับ น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structured interview) ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การประเมินและวิเคราะห์องค์การ 2. การกำหนดทิศทาง 3. การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ 4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลงาน และควบคุมกลยุทธ์ โดยการนำผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการนำผลจากค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านนำมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยสร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือเอกสาร วารสาร รวมทั้งแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และมุมมองทัศน์ของนักการศึกษาหลายๆท่าน เพื่อนำมาใช้ในการสรุปเป็นนิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารตำรา โดยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.3 กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.4 ประมวลข้อมูล และความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาและรูปแบบตามที่กำหนดไว้

1.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาการตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องความเหมาะสมของแบบสอบถาม

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้อง ของข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-OR5EWQ objective Congruence: IOC) ผลปรากฏว่ามีคะแนนระหว่าง 0.80-1.00

1.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ค้นแล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.92

1.8 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร 2. การกำหนดทิศทาง 3. การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ 4. การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด 19 โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน 2. ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1 คน 3. ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน 4. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล 1 คน 5. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน ด้วย โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่มีคุณสมบัติครบทุกข้อ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา

2.1.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และหรือ บริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการยกย่องจากองค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่น หรือมีความโดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาด้านใดด้านหนึ่ง หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.2 สร้างประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุง และข้อเสนอแนะ

2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการตามแต่ละเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความร่วมมือ และความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พร้อมด้วย QR Code Google Form เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัยทางระบบออนไลน์

2. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการสัมภาษณ์(Interview)

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) ด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ผู้ให้การสัมภาษณ์ล่วงหน้า

2.4 ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพ และเครื่องบันทึกเสียง

2.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ โดยมีการบันทึกภาพ และเสียงเอาไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS Statistics) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้องสมบูรณ์แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องมาลงรหัสไว้

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จำแนกตามภาพรวมและรายนำมาเปรียบเทียบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) แล้วนำมาแปลค่าเฉลี่ยความหมายดังนี้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 น้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-tast กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยยะสำคัญ .05

2. แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

2.2 นำข้อความที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลมาจัดกลุ่มคำ (Phrase) ที่เป็นประเด็นที่คล้ายกัน จากนั้นขีดเส้นให้เน้นคำหรือข้อความนั้นๆ

2.3 อ่านบทพจนานุกรมคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจกับความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

2.4 วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Contentanalysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม และ รายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การประเมินและวิเคราะห์องค์กร	4.20	0.30	มาก
2. การกำหนดทิศทาง	4.39	0.25	มาก
3. การกำหนดประเด็นกลยุทธ์	4.25	0.68	มาก
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.27	0.31	มาก
5. การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์	4.19	0.31	มาก
รวม	4.23	0.32	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.25) รองลงมา คือด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.31) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.31)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การประเมิน และ วิเคราะห์องค์การ	4.24	0.28	4.20	0.30	0.56	0.572
2. การกำหนดทิศทาง	4.37	0.21	4.39	0.25	-0.39	0.696
3. การกำหนดประเด็น กลยุทธ์	4.05	0.44	4.10	0.48	-0.53	0.593
4. การนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ	4.22	0.26	4.28	0.31	-1.01	0.322
5. การประเมินผลงาน และควบคุมกลยุทธ์	4.21	0.23	4.18	0.28	-1.16	0.248
รวม	4.21	0.28	4.23	0.32	- 0.50	0.486

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครูผู้สอนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ด้านการประเมินและวิเคราะห์องค์การ การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือเช่น SWOT Analysis และการวิจัยความต้องการของชุมชนเพื่อสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการกำหนดทิศทาง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินภายในเพื่อกำหนดแผนงานที่ตรงกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชน

3. ด้านการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสรุปแนวทางกลยุทธ์จากการวิเคราะห์แนวโน้มและนโยบายปัจจุบันของการศึกษา เพื่อปรับใช้กับสถานการณ์จริงของสถานศึกษา

4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องมีแผนที่เป็นรูปธรรมและมีเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการควบคุมและประเมินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ระบบการตรวจสอบและการประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อวัดความสำเร็จและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเพราะสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็ว และมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารต้องปรับแผนการสอนเป็นแบบออนไลน์ และเสริมสร้างความมั่นใจว่าการศึกษาที่มีคุณภาพ トラบใดที่สถานการณ์ยังคงเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุม ภาวะผู้นำที่สามารถคาดการณ์แนวโน้ม วางแผนการศึกษาได้แม้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการสื่อสารอย่างชัดเจนกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง จึงเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูมิกร

บันทึก (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 306 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และสอดคล้องกับผลการศึกษา วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

1. ครูเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูเห็นด้วยกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กรและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มุมมองของครู และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสอดคล้องกัน เน้นย้ำความสำคัญของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การสื่อสาร การสนับสนุน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติพงษ์ ฝะเตียงฉันท (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 380 คน ผลการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษา วิชาภา นาคเสพ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี จำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แนวทางในด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ทำหาย และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้นักกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำกลยุทธ์มาใช้ปฏิบัติผ่านการวางแผนปฏิบัติการอย่างรอบคอบ โดยมีขั้นตอน และกำหนดเวลาที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการจะสอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์ และยึดหลักความเป็นจริง รวมถึงการระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย การแบ่งงาน และความรับผิดชอบจะต้องกระจายไปยังบุคลากรที่เหมาะสม พร้อมทั้งการให้สนับสนุน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง นอกจากนี้ ยังควรมีระบบการประเมินผลที่เป็นระบบเพื่อติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงแผนงานตามความจำเป็นการวางแผนบริหารระยะสั้น และระยะยาวจำเป็นที่จะต้องมีความโปร่งใส และมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะเข้าใจได้ง่ายถึงทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ความชัดเจนในเป้าหมายเหล่านี้ยังช่วยให้ความสามารถในการตรวจสอบ และประเมินผลงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาที่ยั่งยืน ผู้บริหารจะสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับชุมชนท้องถิ่น และผู้มีส่วนร่วมอื่นๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ทำให้ชุมชนเห็นคุณค่าของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพนธ์ เขจรนันทน์ (2552) กระบวนการที่ผู้บริหารจะแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงานกำหนดรายละเอียดด้านต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณหรือวิธีการดำเนินงานซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรมโครงสร้างหรือระบบการบริหารเพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (2560) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการอาจมีความสลับซับซ้อนและยากต่อความเข้าใจผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้การคิดอย่างเป็นระบบในการกำหนดกรอบของความเป็นองค์กรโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่ต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อสังคมโดยรวม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในส่วนต่างๆ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นหลักที่สามารถ

มองเห็นภาพได้ทั้งองค์กรและหน่วยงานในมุมมองที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง กฎหมายเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และโรคระบาด ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

1.2 จากผลการวิจัยเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของครูผู้สอนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้นำในองค์กรอื่น และสามารถนำผลสำเร็จที่เกิดไปใช้ได้

1.3 จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และความสามารถในการจัดการ จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผ่านพันธอุปสรรค และบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรมีการจัดทำคู่มือ หรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งภาครัฐ และเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามโครงสร้าง การบริหารงาน 4 ฝ่ายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามอายุการทำงาน เพศ หรือระดับการศึกษา

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.5 ควรศึกษารูปแบบทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานระดับชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2563). สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2566.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุ่มตติกุล และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4(1), 201-211.
- เข้าถึงได้จาก : <https://ddc.moph.go.th/>.
- ภูมิกร บุนกึ. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธิดาภา นาคเสพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี. วารสารร้อยแก่นสาร, 8(10) 579-593.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ท็อป จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2566. เข้าถึงได้จาก: <https://www.obec.go.th/>.
- อิทธิพงษ์ ฝะเตียงฉันท. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารร้อยแก่นสาร. 7(5) 305-321.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

Transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1

พจน์ เจริญสันเทียะ
วิทยาลัยนครราชสีมา
Phot charoensanthia
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : kobour.nmc@gmail.com

(Received : July 14, 2024; Edit : July 31, 2024; accepted : August 31, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการเอาใจใส่ 4) ด้านการทำงานร่วมกัน 5) ด้านการมีความรู้ความสามารถ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the digital leadership level of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Compare the digital leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Work experience and the size of the educational institution. 3) Study guidelines for developing digital leadership of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, the research is divided into two phases: Phase 1 is a study of digital leadership levels and a comparison of digital leadership among school administrators. Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research included 331 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire equal to 0.82. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-value and F-value tests and Phase 2: Study of guidelines for developing digital leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, the group provided information on the study of guidelines for developing digital leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, there are seven school administrators with outstanding performance. The instrument used in the research was an interview. It has a consistency index between 0.80-1.00 and uses descriptive analysis.

The research results found that

1. Digital leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and each aspect is at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had a high level of compliance. The aspect with the highest average was empathy, followed by vision and leadership. Creativity In terms of having knowledge and ability, respectively, the aspect with the lowest average was the aspect of working together.

2. Results of comparing opinions on digital leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Work experience and size of educational institution Overall and each aspect is not different.

3. Guidelines for developing digital leadership of school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, it consists of 5 aspects: 1) leadership vision, 2) creativity, 3) empathy, 4) collaboration, 5) knowledge and ability.

Keywords : Leadership, digital leadership, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่ม และขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ จัดหาและบริหารจัดการระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และตำราเรียนในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น ๆ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการ

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางในการสร้างอาชีพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2563) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การ ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จินตนา แสนสุข, 2559) ซึ่งความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบโดยมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนภายใต้โครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่น ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วัฒนชัย ศิริกาญ, 2560)

ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทยในยุคดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 มาตรา 63 ถึง 69(2) ได้ระบุไว้เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาโดย นอกจากนี้ในแผนแม่บทการส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2564 ยังได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและ นวัตกรรมดิจิทัล” และได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ศักยภาพกำลังคนดิจิทัล ทักษะดิจิทัลเบื้องต้น โดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) และการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัล การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมัยทุกด้าน โดยใช้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานราชการ 4.0 จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้ 1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกันหรือทำงานด้วยกันไปสู่การร่วมมือกันเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบประชาธิปไตย 2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและ 3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud) อุปกรณ์สมาร์ตโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างปลอดภัยและประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

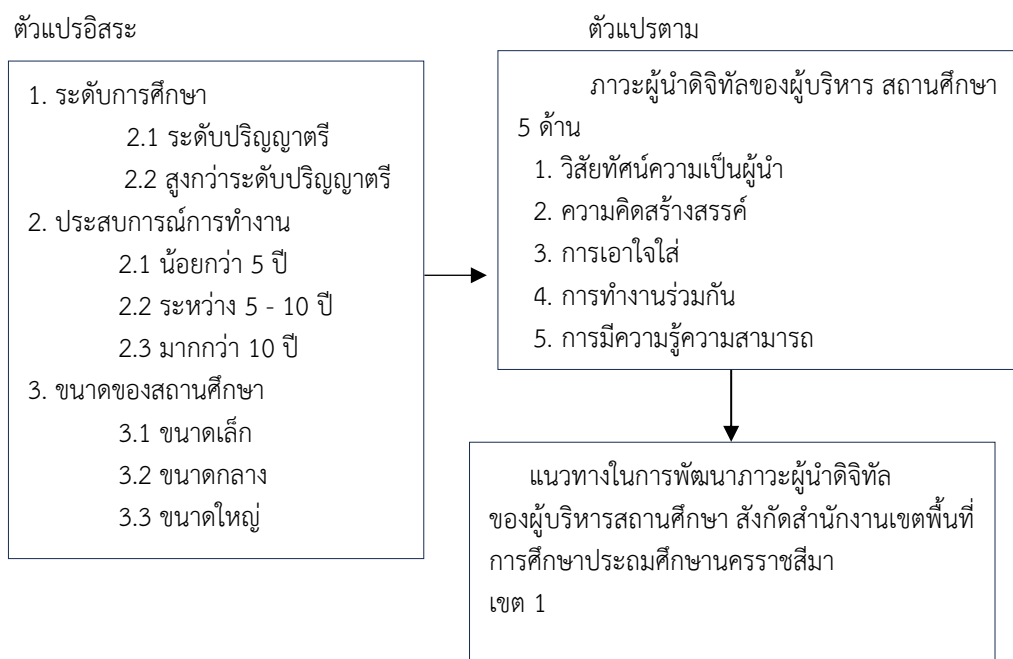
การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุชญา โกมลวานิช, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบ ที่ดีที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วัฒนชัย ศิริกาญ, 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูล ไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 2,454 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนะ
5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้าแล้ว

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

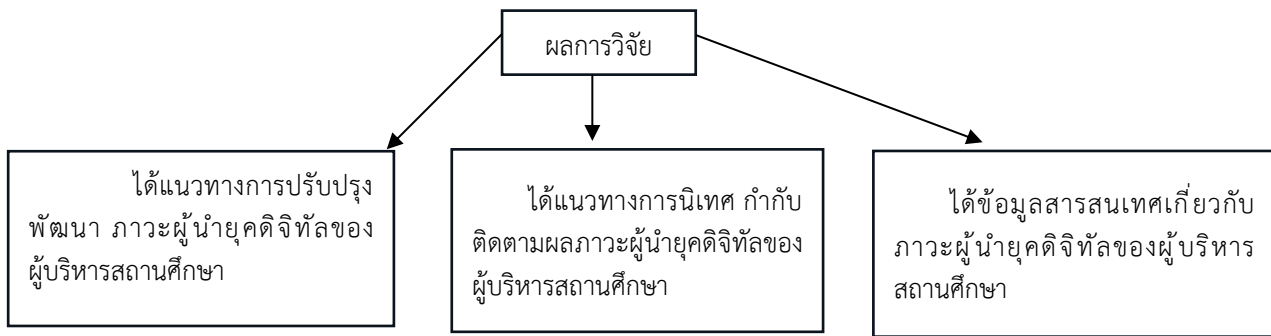
ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
3. แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
4. บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
5. ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
6. ขอบขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัล และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	4.43	0.12	มาก	2
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.10	มาก	3
3	ด้านการเอาใจใส่	4.44	0.11	มาก	1
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.40	0.13	มาก	5
5	ด้านการมีความรู้ความสามารถ	4.41	0.14	มาก	4
ภาพรวม		4.43	0.13	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	4.42	0.21	4.43	0.22	.395	.693
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.20	4.41	0.18	.507	.613
3	ด้านการเอาใจใส่	4.43	0.22	4.44	0.20	.151	.880
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.43	0.19	4.42	0.23	.159	.874
5	ด้านการมีความรู้ความสามารถ	4.42	0.23	4.41	0.21	.676	.499
ภาพรวม		4.42	0.15	4.42	0.10	.248	.805

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.141	2	.070	1.485	.228
	กลุ่ม	15.539	328	.047		
	รวม	15.680	330			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.067	2	.033	.892	.411
	กลุ่ม	12.230	328	.037		
	รวม	12.297	330			
ด้านการเอาใจใส่	ระหว่างกลุ่มภายใน	.015	2	.008	.159	.853
	กลุ่ม	15.498	328	.047		
	รวม	15.513	330			
ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.043	2	.022	.465	.628
	กลุ่ม	15.245	328	.046		
	รวม	15.289	330			
ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.123	2	.061	1.213	.299
	กลุ่ม	16.580	328	.051		
	รวม	16.720	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.060	2	.030	1.684	.187
	กลุ่ม	5.814	328	.018		
	รวม	5.874	330			

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.005	2	.002	.051	.950
	กลุ่ม	15.675	328	.048		
	รวม	15.680	330			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.010	2	.005	.128	.880
	กลุ่ม	12.287	328	.037		
	รวม	12.297	330			
ด้านการเอาใจใส่	ระหว่างกลุ่มภายใน	.005	2	.002	.051	.950
	กลุ่ม	15.509	328	.047		
	รวม	15.5113	330			
ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.014	2	.007	.154	.858
	กลุ่ม	15.274	328	.047		

	รวม	15.289	330			
ด้านการมีความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.031	2	.015	.301	.740
	กลุ่ม	16.672	328	.051		
	รวม	16.702	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.004	2	.022	.100	.905
	กลุ่ม	5.871	328	.018		
	รวม	5.874	330			

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

1. ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ที่นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ชัดเจนในยุคดิจิทัล ให้วิสัยทัศน์เป็นแรงบันดาลใจและใช้เป็นกรอบการตัดสินใจ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล สนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี ให้โอกาสในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถนำเข้าไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา 3) สร้างวัฒนธรรมของนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนองค์กรในการทดลองและพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานประจำวัน 4) สร้างโอกาสในการแบ่งปันและเผยแพร่ไอเดียในองค์กร 5) สร้างระบบการสนับสนุนและกำกับดูแล สร้างโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มีการกำกับดูแลและการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัว

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ ได้แก่ 1) ให้สิทธิ์และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมมีสิทธิ์ในการนำเสนอและทดลองไอเดียใหม่ สร้างโครงสร้างการตัดสินใจที่เสริมสร้างสรรค์และอนุญาตให้มีการทดลอง 2) สนับสนุนการฝึกอบรมที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ จัดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมทักษะทางดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและวิธีการทำงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ 3) สร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน สร้างพื้นที่ทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกันขององค์กร ให้สถานที่ที่สะดวกสบายสำหรับการพัฒนาไอเดียและการสร้างสรรค์ 4) สร้างระบบการประเมินที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ใช้วิธีการประเมินที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการทดลอง ส่งเสริมการให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและปรับปรุง 5) ส่งเสริมการเชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรภายนอก สร้างการเชื่อมโยงกับองค์กรที่มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. ด้านการเอาใจใส่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) สร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่เน้นความเอาใจใส่ กำหนดทัศนคติที่สนับสนุนการเอาใจใส่ต่อองค์กรและผู้เรียน สร้างขอบเขตที่เปิดกว้างในการเข้าถึงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน 2) ให้สิทธิ์และส่งเสริมการตัดสินใจที่เอาใจใส่ ส่งเสริมสิทธิ์ในการตัดสินใจตามความเหมาะสมและความเอาใจใส่ต่อความต้องการขององค์กรและผู้เรียน สนับสนุนการรับฟังและเลือกใช้ไอเดียที่มีการเอาใจใส่ต่อสถานการณ์ 3) สร้างการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำและองค์กร สร้างระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำและสมาชิก สนับสนุนการสร้างความรู้สึกร่วมกันของทีมและการทำงานร่วมกัน 4) ส่งเสริมความเข้าใจและการสนับสนุน ส่งเสริมความเข้าใจในความต้องการและปัญหาขององค์กรและผู้เรียน สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และการสนับสนุนที่สร้างสรรค์ 5) ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือในทางที่เอาใจใส่ ให้การสนับสนุนทางอารมณ์และการช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนพบกับท้าทายหรือสถานการณ์ที่ต้องการความเอาใจใส่ สร้างทัศนคติที่ตอบสนองต่อความรับผิดชอบและความเห็นใจ

4. ด้านการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งเสริมความร่วมมือ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้ทุกคนเข้าใจความสำคัญของการทำงานร่วมกัน สร้างระบบของเครื่องชี้วัดที่สามารถวัดความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน 2) สนับสนุนทีมที่มีความหลากหลาย สร้างทีมที่มีสมาชิกที่มีพื้นฐานและทักษะทางดิจิทัลที่หลากหลาย ส่งเสริมความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในทีม 3) สร้างกรอบการสื่อสารที่เปิดโอกาส สร้างกรอบการสื่อสารที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล สนับสนุนการให้คำแนะนำและข้อตอบกลับเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน 4) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน สร้างโครงการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาในทีม 5) สร้างทฤษฎีและวิธีการทำงานร่วมกัน สร้างทฤษฎีและแนว

การทำงานร่วมกันที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการทำงานร่วมกัน

5. ด้านการมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ทางดิจิทัลของผู้ นำ ส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์และการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล 2) สร้างโครงการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กร ปรับโครงการฝึกอบรมให้เน้นทักษะทางดิจิทัลที่สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการขององค์กร สนับสนุนการเข้าร่วมในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล 3) สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร สร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ในองค์กร สนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่ให้โอกาสในการนำเสนอและสนับสนุนการทดลองในองค์กร 4) สร้างระบบการกำกับดูแลและการให้คำปรึกษา สร้างโครงสร้างที่สนับสนุนการให้คำปรึกษาและการกำกับดูแลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนการให้คำปรึกษาทางดิจิทัลและการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร 5) ส่งเสริมการทดลองและการปรับปรุง สนับสนุนโครงการการทดลองและการนำไอเดียใหม่เข้ามาในการทำงาน สร้างวงจรที่สามารถปรับปรุงตามผลการทดลองและการพัฒนา

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ เป็นจุดเด่นที่สำคัญของผู้นำดิจิทัลที่มีผลการวิเคราะห์ที่สูง ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนและองค์กร มีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำชัดเจนและสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้ สนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามระดับการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งในมุมของภาพรวมและทุกด้านที่ถูกวิเคราะห์ ไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาวะผู้นำดิจิทัล ความสมดุลและความพร้อมในการนำองค์กรในยุคดิจิทัลอาจถูกพิจารณาว่าไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะทางการเล่าเรียน และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนอกจากนี้ความแตกต่างในระดับการศึกษาอาจไม่ส่งผลต่อการแสดงภาพรวมหรือรายด้านเฉพาะของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวินท์ จันทสี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก หลายปัจจัยที่อธิบายความไม่แตกต่างนี้ได้ 1) การศึกษาและการพัฒนาทักษะ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมาก อาจมีการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่หลากหลายในระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้มีภูมิปัญญาและทักษะที่สามารถเข้าร่วมและนำองค์กรได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ดิจิทัล 2) การปรับตัวและการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน

มาก มีโอกาสมากในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางการทำงาน ซึ่งทำให้มีความสามารถในการนำองค์กรในสถานการณ์ที่ท้าทาย 3) การสร้างเครือข่าย ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มีโอกาสมากในการสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งทั้งภายในและนอกองค์กร 4) ความมุ่งมั่นรวมองค์กร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากจะมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกับองค์กรและการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในสถานการณ์ดิจิทัล ด้วยเหตุนี้ ความไม่แตกต่างทางสถิติอาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายและการพัฒนาทักษะที่ต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ แก่นลา (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว ทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่และเล็กอาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในระดับที่เทียบเท่ากัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำและปรับปรุงตัวเองของผู้บริหาร ซึ่งไม่จำกัดโดยขนาดของสถานศึกษา 2) ทักษะและความรู้ การเตรียมความพร้อมในด้านดิจิทัลขึ้นอยู่กับทักษะและความรู้ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือเล็ก ผู้บริหารที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวทางองค์กร การตัดสินใจขององค์กรในการนำเสนอและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี อาจมีผลต่อความพร้อมในการนำของผู้บริหาร 4) การเผชิญกับทิศทางในดิจิทัล สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และเล็กต่างก็ต้องเผชิญกับทิศทางและความซับซ้อนในด้านดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ด้วยความหลากหลายของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ทางดิจิทัล ผลการเปรียบเทียบที่ไม่แตกต่างกันอาจเกิดขึ้นเนื่องจากหลายปัจจัยที่ผสมผสานกันในบริบทที่เปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะ บุญรอด (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถนำเข้าไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมมีสิทธิ์ในการนำเสนอและทดลองไอเดียใหม่ สร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่เน้นความเอาใจใส่ ส่งเสริมความร่วมมือ สร้างโครงสร้างที่สนับสนุนการให้คำปรึกษาและการกำกับดูแลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนการให้คำปรึกษาทางดิจิทัลและการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัล ในการใช้สื่อที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ควรเน้นที่การกำหนดและส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความทันสมัย เพื่อให้ผู้นำสามารถเป็นแรงบันดาลใจและแนวทางที่ชี้แนะในการนำองค์กร การสร้างและส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่มีการรับฟังและเข้าใจความต้องการของกลุ่มทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะความคิดสร้างสรรค์

1.3 ด้านการเอาใจใส่ ควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเอาใจใส่ ต้องเริ่มจากการพัฒนานโยบายและกรอบงานที่ส่งเสริมการพึงพอใจและความเข้าใจต่อความสำคัญของการเอาใจใส่ในทุกระดับ

1.4 ด้านการทำงานร่วมกัน ควรเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมทีมงานที่มีการสื่อสารและการเข้าใจที่ดีจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างโครงสร้างทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนไอเดียจะส่งเสริมสร้างบรรยากาศที่เน้นที่การทำงานร่วมกัน

1.5 ด้านการมีความรู้ความสามารถ ควรเน้นการสนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่เน้นทักษะด้านดิจิทัลและความรู้ที่เป็นประโยชน์ในสายงานจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร การสร้างโครงการฝึกอบรมและสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในทีมจะเสริมสร้างทักษะและความรู้ของทีม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กิตติวินท์ จันทสี. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 3(2): 23-32.
- กวินท์ บินสะอาด. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์. สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ Leadership. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิล กรุ๊ป.
- ฐานะ บุญรอด. (2565). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสาร มจร อุบลประทีพรศน์, 7(3) : 1137-1150.
- ทศพล สุวรรณราช. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7(3): 160-177.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ แก่นลา. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1. วารสาร นิตยสารเสี่ยงธรรมจากมหายาน, 9(2) : 45-55.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัฒนชัย ศิริกาญ. (2560). *The Innovation Organization: The New Alternative for 21st Century Development*. อินฟอร์เมชัน Information. 24(2): 80-72
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2567. จาก <https://www.obec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). สำนักงาน ก.พ.ร. ระบบราชการ 4.0. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564 จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23. สรุศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.) การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21:700-708. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรรถา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Sheninger. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะ ความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

The role of school administrators in promoting classroom research among teachers in
disability-specific schools, Group 4, under the Office of Special Education
Administration.

ดำรงศักดิ์ ละอองเอก, วิมาน วรรณคำ

วิทยาลัยนครราชสีมา

Domrongsak Laongek, Wiman Wannakum

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : thndullaxx@gmail.com, wannakham.w@gmail.com

(Received : April 30, 2024; Edit : May 24, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 159 คน จาก 5 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับ มากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บทบาทด้านการเป็นผู้นำและบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการบริหารจัดการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัยและบทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ และ 2) แนวทางเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจำนวน 4 ด้าน รวม 30 รายการปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 8 รายการปฏิบัติด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการ จำนวน 7 รายการปฏิบัติ ด้านการพัฒนานักวิจัย จำนวน 7 รายการปฏิบัติด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 8 รายการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปฏิบัติโดยทุกด้านมีรายการปฏิบัติที่สำคัญ คือ หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาต้องสร้าง ความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักในตนเองถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

คำสำคัญ : ครูผู้สอน, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the role of educational institution administrators in promoting research in Teacher's class in disability-specific schools, Group 4, Office of Special Education Administration, and 2) the role of school administrators in promoting research in teachers' classrooms. In the disability-specific school, Group 4, Special Education Administration Office Classified by position and experience in the current position Sample groups include: Educational institution administrators and teachers In a group 4 disability-specific school under the Office of Special Education Administration, there were 159 students from 5 schools. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire.

The results of the research found that 1) the role of school administrators in promoting classroom research among teachers In the disability-specific school, Group 4, Special Education Administration Office Overall, it is at the level. and when considering each area, it was found that the areas with the highest averages were leadership roles and promotion and management roles. The areas with the lowest averages were the role of researcher development and the role of motivation. Build morale and encouragement and 2) guidelines for strengthening the role of school administrators in promoting Classroom research In the Disability Specialized School, Group 4, Office of Special Education Administration, there are 4 areas, a total of 30 practice items, consisting of leadership, 8 practice items on promotion and support. and manage 7 practice items In terms of researcher development, there are 7 motivational practice items. Building morale and encouragement, 8 items analyzing the role of school administrators in promoting research in the classroom of teachers. of educational institution administrators and teachers In the disability-specific school, Group 4, both overall Each aspect and item by finding the mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.) and then comparing with the criteria (Bunchom Srisa-at, 2017) as follows:

An average of 4.51 - 5.00 means that there should be compliance at the highest level.

An average of 3.51 – 4.50 means there should be a high level of practice.

An average of 2.51 – 3.50 means that there should be a moderate level of practice.

An average of 1.51 – 2.50 means there should be a low level of practice.

An average of 1.00 – 1.50 means there is a minimum level of practice.

Practiced by every aspect, there are important action items, namely the primary agency. Educational institutions must create Awareness among school administrators of the importance of research in the classroom. And school administrators must create self-awareness of the importance of research in the classroom.

Keywords : teacher, School Administrators, Disability Specific school Group 4 under Bureau of Special Educational Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในปัจจุบันที่ได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง ให้ระบบการศึกษาไทยสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัด การศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการ บริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน จึงนับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2544) สถานศึกษาให้ความสำคัญและจำเป็นที่ครูผู้สอนทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกโรงเรียนจะต้องทำการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (กรมวิชาการ, 2545) การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนจะช่วยแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะให้ผลดีแก่นักเรียนมากกว่าที่ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนตามผลการวิจัยของผู้อื่น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจึงย่อมรู้ธรรมชาติ ภูมิหลังและสภาวะแวดล้อมของผู้เรียนดีกว่าผู้อื่น แต่ครูต้องพยายามศึกษาค้นคว้าหาแนวทางแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ผู้อื่นทำไว้ เพื่อนำมาเป็นฐานความคิดในการปรับนำไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตน และจะได้ทราบถึงข้อควรระวังที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ เพื่อป้องกันผิดพลาดซ้ำรอยเดิม รวมทั้งควรปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ผู้มีประสบการณ์ภายในโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครู และไม่ใช่วิจัยที่ยุ่งยากเกินความสามารถของครู อย่างไรก็ตามการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานที่ต้องใช้เวลา และต้องทำอย่างต่อเนื่อง การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่การวิจัยที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ควรทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติของงานในหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนของครู (สุรพงษ์ คงสัตย์ , ธีรชาติ ธรรมวงศ์ 2551)

เพื่อให้ครูผู้สอนได้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือการวิจัยเข้าสู่สถานศึกษาผู้บริหารต้องอาศัยปัจจัยช่วยส่งเสริมให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความพึงพอใจคือการส่งเสริมความสำเร็จของงานวิจัย การให้ความยอมรับนับถือของครูผู้ทำวิจัย การมีควมรับผิดชอบต่อครู ผู้ทำวิจัยการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน ดำเนินการนำกระบวนการวิจัยหรือผลวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนทำการวิจัยในชั้นเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง ย่อมจะมีบทบาทเกี่ยวกับการวิจัย (ธีระรุญเจริญ, 2553) บทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีกำลังใจและสามารถทำการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ 1) บทบาทด้านการเป็นผู้นำ 2) บทบาทด้านส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการ 3) บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัย 4) บทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ (จกมล ปทุมานนท์, 2561)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน เพราะการทำวิจัยในชั้นเรียนมีผลต่อผู้เรียนโดยตรง การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีบทบาทมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด การทำวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญมาก ถือว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนต้องทำควบคู่กับการเรียนการสอน ถือว่าเป็นกระบวนการแก้ปัญหาพัฒนากระบวนการสอนและการเรียนที่เกิดขึ้นจริงในเรียนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน จัดสรรงบประมาณสนับสนุน มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้สร้างขวัญกำลังใจ และแบ่งเวลาเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในชั้นเรียน จึงจะถือได้ว่าเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง เพราะที่ผ่านมาในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนย่อมมีการรับรู้ และเข้าใจถึงสภาพปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากกว่าบุคคลอื่น ทำให้ครูเข้าใจปัญหาเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้ดีที่สุด (อนุสา บุญเรือง, 2554) ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนจึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมากที่สุด กระบวนการแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอย่างมีระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง คือมีการวางแผน

หลังจากที่มีการกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ลงมือปฏิบัติสังเกตและสะท้อนผลเป็นวงจรต่อไปจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และผู้วิจัยส่วนใหญ่คือครูผู้สอน การวิจัยมีความจำเป็นและมีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากข้อความรู้หรือข้อค้นพบจากการวิจัย ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนและผู้ที่จะทำการวิจัยได้ประสบผลสำเร็จคือตัวครู เพราะครูเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและรู้จักนักเรียนดีที่สุด (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2560)

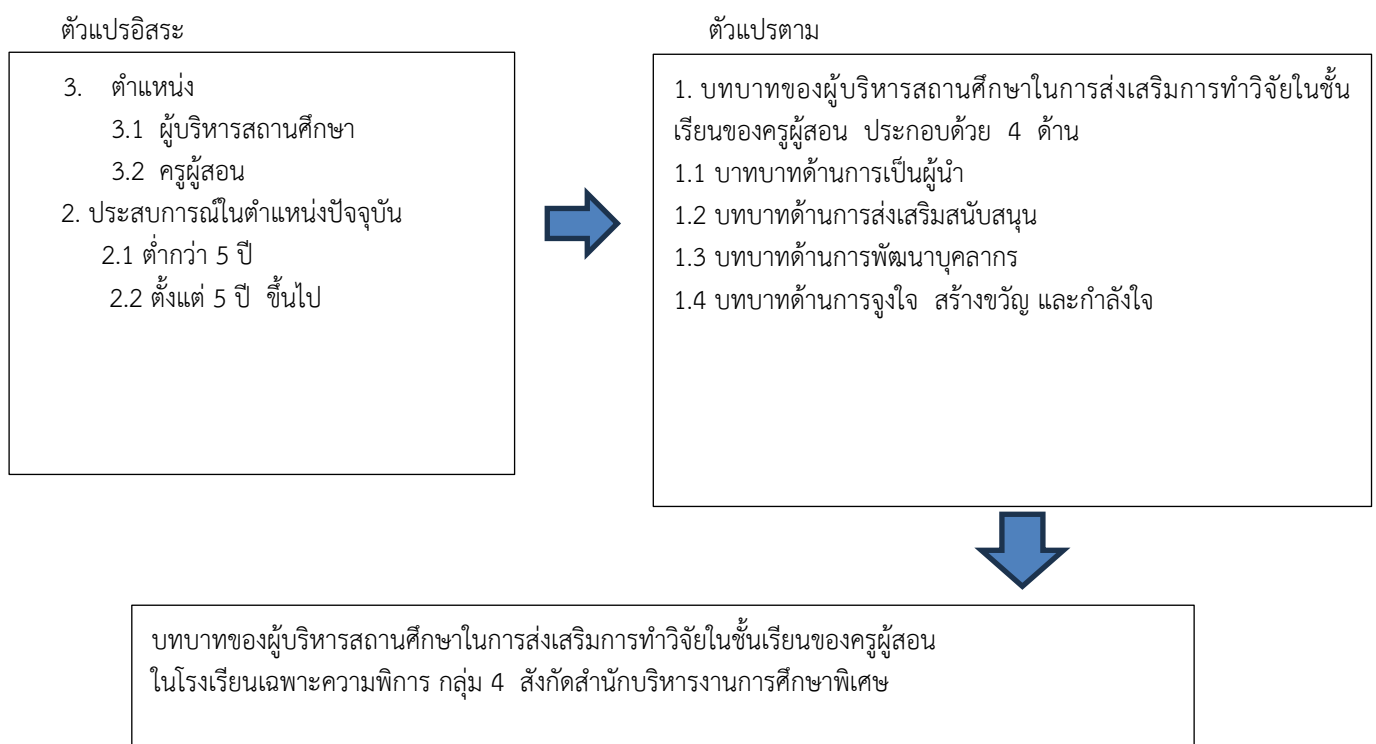
ปัจจุบันการทำวิจัยในชั้นเรียนยังไม่แพร่หลาย ครูผู้สอนยังไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในสามารถศึกษาค้นคว้าหาคำตอบไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลให้สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 ตามแนวคิดของ (จกมล ปทุมานนท์ 2561) ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 โรงเรียน ประชากรซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน ครูผู้สอน จำนวน 241 คน รวมทั้งสิ้น 266 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 โรงเรียน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ประชากรซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน ครูผู้สอน จำนวน 140 คน รวมทั้งสิ้น 158 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ดังนี้
 - 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน
 - 2) ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน จำแนกเป็น
 - 2.1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2) 5 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม คือ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 ตามแนวคิดของ (จกมล ปทุมานนท์, 2561) ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านการเป็นผู้นำ
 - 3.2 ด้านส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการ
 - 3.3 ด้านการพัฒนาวิทยากร
 - 3.4 ด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิก-เอิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 8 ข้อ 2) บทบาทด้านส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการ จำนวน 7 ข้อ 3) บทบาทด้านการพัฒนาวิทยากร จำนวน 7 ข้อ 4) บทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามกรอบแนวคิดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ตามแนวคิดของ เสรี ออโธสง และ เพียงแซ ภูผายาง (2565 : 11-13)

1. บทบาทด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 8 ข้อ
 2. บทบาทด้านส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการ จำนวน 7 ข้อ
 3. บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัย จำนวน 7 ข้อ
 4. บทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 8 ข้อ
- รวมทั้งหมด 30 ข้อ

3. เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha)

5. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

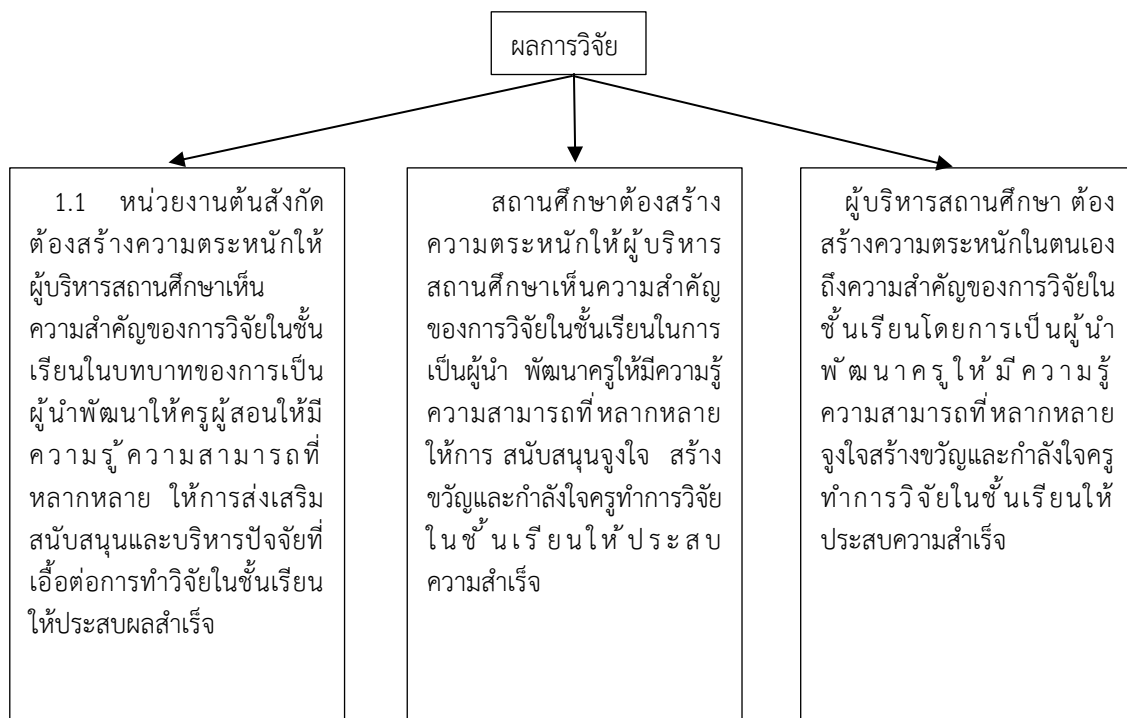
- 1) ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 ทั้ง 5 สถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	25	16.67
ครูผู้สอน	125	83.33
รวม	150	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	53	35.3
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	97	64.7
รวม	150	100

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 เป็นครูผู้สอน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บทบาทการเป็นผู้นำ	4.20	0.72	มาก	1
2	บทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการบริหารจัดการ	4.20	0.72	มาก	1
3	บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัย	4.18	0.72	มาก	2
4	บทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ	4.18	0.72	มาก	2
ภาพรวม		4.19	0.72	มาก	

จากตาราง 2 แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 บทบาทการเป็นผู้นำบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัย และบทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้ บริ ห า ร ครูผู้สอน				t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	บทบาทการเป็นผู้นำ	4.14	0.52	4.22	0.53	.750	.455
2	บทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการบริหารจัดการ	4.08	0.51	4.23	.54	1.351	.179
3	บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัย	3.98	0.58	4.24	0.54	2.232	.014*
4	บทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ	4.05	0.53	4.21	0.54	1.400	.082
ภาพรวม		4.0625	.5350	4.2250	.5375	1.4333	.2387

*p ≤ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ใน

โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	บทบาทการเป็นผู้นำ	4.02	0.52	4.30	0.50	3.269	<.001*
2	บทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการบริหารจัดการ	4.06	0.56	4.28	0.50	2.545	.006*
3	บทบาทด้านการพัฒนานักวิจัย	4.02	0.59	4.28	0.52	2.898	.002*
4	บทบาทด้านการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ	4.00	0.54	4.28	0.51	3.186	<.001*
ภาพรวม		4.0250	.5525	4.2850	.5075	2.9745	

*p ≤ .05

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการเป็นผู้นำในการทำวิจัยในชั้นเรียน และบทบาทด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการบริหารจัดการ ให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แก่บุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเป็นผู้นำและมีการส่งเสริม สนับสนุน จึงเป็นแรงกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้น และนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ทำให้เกิดผลลัพธ์คือความพึงพอใจ และทำให้การทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสสร อินตะสมเกียรติ ตุ่นแก้ว,ประเวศ เวชชะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการวางแผน (Planning) โรงเรียนบ้านโป่งแดงควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายในการ บริหารงานวิชาการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทำการวิจัยในชั้นเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่การศึกษาละ 1 เรื่อง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดองค์การ (Organizing) โรงเรียนบ้านโป่งแดงควรมีการดำเนินการจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อบริหารงานที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ได้เข้ารับการอบรม การสัมมนา เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศแก้ไข ปัญหาข้อบกพร่องในการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการควบคุม (Controlling) โรงเรียนบ้านโป่งแดง ควรมีการนิเทศและติดตาม ตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู และมีการสอดแทรกเนื้อหา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำ ในการประสานงานกับสถานศึกษาอื่น หรือองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างระบบเครือข่ายการ

ทำวิจัยในชั้นเรียน การแสวงหาความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยในชั้นเรียน การเป็นผู้นำในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกระดับชั้นเรียน มีแนวทางการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจะมีการตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกระดับชั้นเรียน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด การสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างจิตวิสัย ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในการสร้างระบบเครือข่ายการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับคำกล่าวของ Noraini, Bakare, & Sharifah (2015: 479-482) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาและการอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในการสอนทางไกลโดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยประเทศมาเลเซีย ผลวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งด้านสื่ออุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้แก่ครูและนักเรียน การพัฒนาครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีแก่ครู ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ครู นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการการสอนแบบทางไกล ขาดครูที่มีความพร้อมในการสอนทางไกลโดยใช้ระบบออนไลน์ มีการบริหารงานแบบระบบราชการ ทำให้การบริหารจัดการและการเรียนการสอนไม่สะดวกรวดเร็ว ควรมีการฝึกอบรมผู้บริหารและอาจารย์ในการบริหารจัดการและการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบทางไกล โดยเน้นระบบ e-learning เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

2.2 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และบริหารจัดการ เพื่อนำมาสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน การจัดให้มีหน่วยงานสำหรับสนับสนุน การวิจัยในชั้นเรียน มีการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน และสร้างแนวทางในการแสวงหาแหล่งเงินทุนจากภายนอก เพื่อนำมาสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และสนับสนุนให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้ไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษาเองก็ต้องกำหนดไว้ใน ระเบียบของสถานศึกษาว่าต้องมีคณะกรรมการที่ปรึกษาประจำสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโดยเฉพาะในสถานศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นคุณค่า รวมทั้งต้องมีการบริหารจัดการที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การวิจัยในชั้นเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิมล สิทธิมงคล (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ตามลำดับ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการพัฒนาความรู้ จัดอบรมสาธิตวิธีที่หลากหลาย และมีการเชิญวิทยากรมาฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน มีการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการจัดการอบรม หรือหาคู่มือให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา เห็น ความสำคัญกับวิธีการสอนที่หลากหลาย จัดหาวิทยากร อาคารสถานที่ สำหรับการฝึกอบรมและการสาธิตวิธีการสอนหลากหลาย เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน มีการประเมินผลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมสาธิตวิธีการสอนหลากหลาย วิธีเพื่อให้ครูนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนที่หลากหลายและการวิจัยในชั้นเรียนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของวิธีการสอนที่หลากหลาย และการวิจัยในชั้นเรียน จากนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงจะเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ครูนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คณานต์ ช่อชู, จริยาภรณ์ ปิตาทะสังข์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบูรณาการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อพัฒนา ชุมชน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาการวิจัยทางการพัฒนาสังคม ควร ใช้ประเด็นการวิจัยต่อเนื่องจากรายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เบื้องต้น และจัดให้มีที่ปรึกษาโครงการวิจัยต่อเนื่องตั้งแต่ชั้นปีที่ 3 ถึงปีที่ 4 รูปแบบการบูรณาการเรียนการสอน แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ (1) การค้นและพัฒนา โจทย์วิจัย (2) การปฏิบัติการวิจัย (3) การถอดบทเรียนและสรุปผล สอดคล้องกับ กระบวนการโครงการ 3 ระยะ โดยแต่ละขั้นตอน ให้มีส่วนร่วมของชุมชน และผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจาก การบูรณาการเรียนการสอน คือ การบูรณาการเสมือนเป็น เครื่องมือการดำเนินงานโครงการให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42)

2.4 ด้านการจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจในการจัดให้มีการใช้ผลการวิจัยในชั้น เรียนของครูมาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน และเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้สูงขึ้น เผยแพร่ในที่ประชุม สถานศึกษาต้องใช้แรงเสริมกับครูที่มีผลงาน การวิจัยในชั้นเรียนโดยกำหนดให้งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่น่ามาใช้ในการเพื่อพิจารณา เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักในตนเองถึงคุณค่าและความสำคัญ ของการวิจัยในชั้นเรียน ความสำคัญของการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนในที่ชุมชน และ สาธารณชน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ จะเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูมี ความกระตือรือร้น มีความพยายาม และมีกำลังใจทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเดินไปสู่การแสวงหารางวัลอัน เป็น เป้าหมายส่งผลให้งานประสบ ความสำเร็จตามที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ราตรี แสนทวีสุข, จิร สุดา วชิรมณี, เทิดศักดิ์วิไลเกษม, จารุวรรณ ม่วงมิตร, รัตนพร ศิลาคตร, บุญรักษา กาลาศรี, ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล, (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายนำขุน อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษานำขุนโดยรวมและ รายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจต่อครู ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และด้าน การเป็นแบบอย่างในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านคือจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย ในชั้นเรียนชี้แนะให้ครูเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อครูเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบอย่างในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวัตกรรม ในการทำวิจัยในชั้นเรียน วิจารณ์ เสนีศิลปชัย สุวรรณณิ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนก ตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน,ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดต้องสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ในบทบาทของการเป็นผู้นำพัฒนาให้ครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ให้การส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ

1.2 สถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญ ของการวิจัยในชั้นเรียนในการเป็นผู้นำ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ให้การ สนับสนุนจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจครูทำการวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างความตระหนักในตนเองถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนโดยการเป็นผู้นำ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย จูงใจสร้างขวัญและกำลังใจครูทำการวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนที่สอนต่างช่วงชั้น

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ประณศิลปปริทัศน์. กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2550). ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย, จากhttp://www.thaischool.in.th_files_chool/86100725/document/86100725_0_20160502-185406.pdf การวิจัยในชั้นเรียนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). ชัยนาท : ม.ป.พ.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2542). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- ครุฑักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2543). การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนไตร์.
- จกกล ปทุมานนท์. (2561). การศึกษาแนวเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : บิ๊ก พอยท์.
- จิรวรรณ กิติพิเชฐสุวรรณ. (2556). ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : พัฒนาตำราและสื่อทางวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ ธนบุรี.
- เขต บุญมี. (2559, มกราคม 15). ศึกษาในเทศ, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. สัมภาษณ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- บัญชา จำปารักษ์. (ม.ป.ป.). การวิจัยในชั้นเรียน. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ : สุริยาสาน.
- ประภาส ฉิมแก้ว. (2546). บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ประวิตร เอรารธรรม. (2545). การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประสาธต์ เนื่องเฉลิม. (2556). วิจัยการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (ม.ป.ป.). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). จาก<http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/law/law%20edu%20%202542.pdf>.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่7) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2556). ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ : เฮาส์ ออฟ เคอร์
- มิสท์.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2556). ทักษะ 5C (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2554). วิจัยชั้นเรียนหลักการและเทคนิคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : ด้านสุทธการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่2). ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : มหาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ. (2557). การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่7). สงขลา : นาศิลป์โฆษณา.
- วัลลภ กันทรัพย์. (2545). แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิชาสุทธิ์ ทิพย์วงศ์. (2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ศรีลักษณ์ ผลวัฒน์. (2551). ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : แม็ค.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สัมมา ธนินธ์. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง. (2556). หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : cursaladpaw.

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา(แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545). ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560, จาก www.ry.ac.th/rtm/web/1/web/news/thRpsM7baF1P.doc

สิรินันท์สิงทิต. (2550). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สิริพงษ์ เสงี่ยมาน. (2553). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่7). นนทบุรี : ไทยร่มเกล้า.

สุทธาภรณ์ วรกาญจนกุล. (2556). กระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุพัฒตรา สวัสดิ์พานิชย์. (2552). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุมาลี จันทรชลอ. (2548). การวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เสียงเสียง.

สุวิมล ว่องวานิช. (2546). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ : ด่านสุธา. (2554). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่11). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาว. (2551). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หวน พินธุพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา. นนทบุรี : พินธุพันธ์.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). รายงานข้อมูลนักเรียน ของโรงเรียนเฉพาะความ

พิการ จำแนกตามประเภทความพิการ ณ 10 มิถุนายน 2566. สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 ธันวาคม 2566 จาก http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/re_deform/student/2566/1/2566_1_table3.pdf

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.25. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2566. จาก <http://special.obec.go.th/HV3/doc/กลุ่มแผน/เล่มแผนปฏิบัติการสำนักบริหารงานการศึกษาปี2566.pdf>

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). การวิจัยด้านการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Adele, F. (1989). Teachers as Researchers : A Different Way of Knowing. New York : Columbia University Mettetal, G. & Cowen, P. (2000). Assessing Learning Through Classroom Action Reserch. New York : Columbia University. Retrieved June 20, 2007, From <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullc it>.

Noraini, H.H, Bakare, K.K., & Sharifah, S. (2015). The Roles of Administrators in Distance Education Programme : A Case at Higher Learning Institutions. International Journal of Social Science and Humanity, 5(5), 479-482

- Wallace, J.D., Wilcoxon, S.A., & Satcher, J. (2010). Productive and Nonproductive Counselor Supervision : Best and Worst Experiences of Supervisees. *Journal of Alabama Counseling Association*, 35 (2), 4-13.
- Wiles Kimball. (2012). *Supervision for Better School* (5 th ed). New Jersey : Prentice-Hall.
- Hala, Jamal & Ameera, Shanaah. (2011). The Role of Learning Management Systems in Educational Environments : An Exploratory Case Study. Retrieved from <https://www.diva-portal.org/getFullTEXT01>
- Oznacar, Behcet & Dericioglu, Sonay. (2016). The Role of School Administrators in the Use Technology. *Journal of Mathematics Science and Technology*, 13(1), 253-268.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ภัทรธร บุณวิชิต, สุเทพ ตระหง่าน

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pattaratorn Buranawichit, Suthep Tra-ngarn

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : Cinderelnat@gmail.com suthep.t@ptu.ac.th

(Received : June 5, 2024 ; Edit : June 18, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 174 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_modified) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 5) ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานวิชาการ, คุณภาพการศึกษา, ความต้องการจำเป็น

Abstract

The purpose of this research is to study the needs and guidelines for academic administration in order to raise the quality of education. Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the researcher divided the research into 2 steps: Step 1: Study of necessary needs in academic administration in order to raise the quality of education. The tool used in the research was a questionnaire. The sample group included educational institution administrators and academic head teachers. Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, there were 174 people. Data were analyzed using the mean, standard deviation, and prioritization of needs. (PNI_modified) Step 2: Study of academic administration guidelines to improve educational quality. Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the research instrument was an interview form. The informants included 5 experts. Data were analyzed by content analysis. Research results found that.

The research results found that

1. Necessary needs in academic administration to raise the quality of education Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall and each aspect is at the highest level.
2. Guidelines for academic administration to raise the quality of education Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, it consists of 5 areas: 1) curriculum development and academic planning, 2) learning management to develop learner quality, 3) media development, innovation, and technology to develop quality. learners 4) promoting and supporting educational supervision to develop learner quality and 5) measuring, evaluating and developing educational quality

Keywords: Academic administration guidelines, Educational quality, Essential needs

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง การติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก จึงทำให้ประชาคมโลกต้องมีการปรับตัวจัดรวมกลุ่ม สร้างการเปลี่ยนแปลงเกือบทุกมิติในทุกภูมิภาค ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องปรับตัวในกระแสการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ด้วย สิ่งทีภาคีรัฐต้องวางแผนพัฒนาเป็นอันดับแรกคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่สุด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน หรือเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง ดีและมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้วางกรอบ ทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของประเทศให้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการพัฒนาประเทศ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาเยาวชนไทยแห่งยุคศตวรรษที่ 21 คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการที่จะให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อันได้แก่ ปัจจัยด้าน ครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยด้านผู้บริหารเปรียบเสมือนบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาและเปรียบเสมือนแม่ทัพหน้า จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการ ทราบขอบข่าย และปฏิบัติการกิจการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน (อิทธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์, 2562:3) การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาและงานเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษา โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545:85) งานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย งานหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา Hoy and Miskel (2007) ได้เสนอแนวคิดว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหาร เพื่อนำพาโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปสู่มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ดังที่ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา พิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรใหม่ให้มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ดอกผ้าย ทศเกตุ (2553) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การศึกษาให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการตอบสนอง คุณภาพของสถานศึกษาผ่านการบริหารงานวิชาการที่ส่งต่อผู้เรียนโดยตรง

ดังนั้น ผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วม ในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอด่านซ้าย อำเภอภูเรือ และอำเภอนาแห้ว มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 107 โรงเรียน ในการบริหารและจัดการศึกษาให้ทั่วถึง มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานการศึกษา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย จุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้ยกระดับคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีคุณธรรมและสำนึกความเป็นไทย ยกระดับคุณภาพครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพมากขึ้น และพัฒนากลไกบริหารจัดการใหม่ที่มีมุ่งเน้นประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันโดยยึดสถานศึกษาเป็นฐาน

จากรายงานผลการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2565:18) พบว่า มีปัญหาในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา (ร้อยละ 93.0) 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการ ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย (ร้อยละ 92.5)

รองลงมา คือ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ร้อยละ 92.0) และมีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา (ร้อยละ 91.2) 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน (ร้อยละ 90.0) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 87.0) ตามลำดับ ปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบายในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ นอกจากนี้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ยังมีโรงเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ปี 2564 ร้อยละ 65.79 และปี 2565 ร้อยละ 70.50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2565:102)

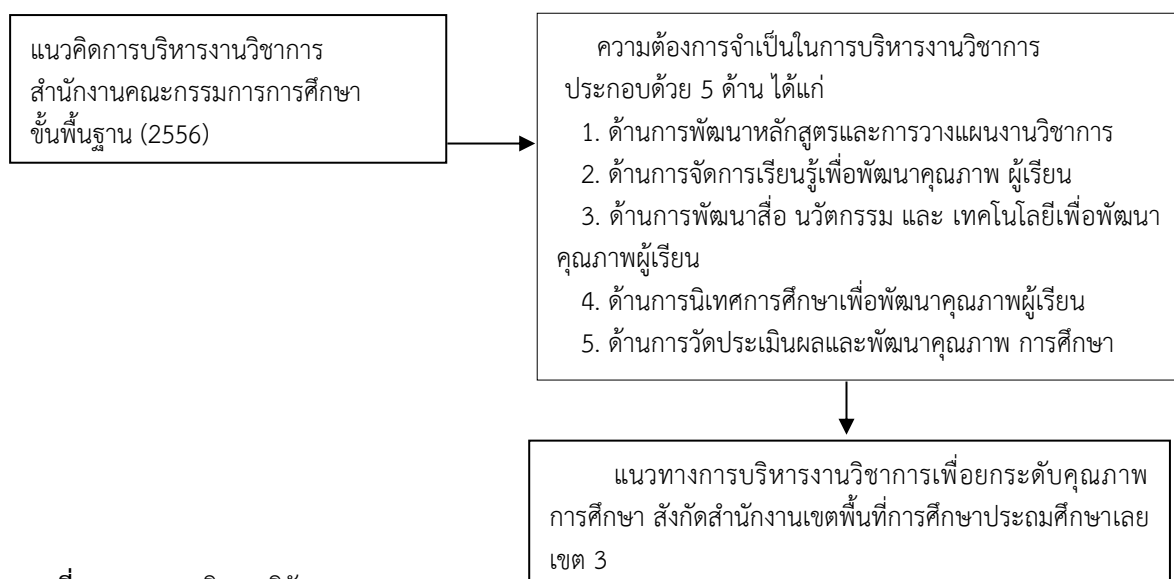
ซึ่งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องช่วยกันพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นสร้างคุณภาพการศึกษาทุกช่วงวัย การศึกษาจึงเป็นกลไกในการสร้างทักษะแรงงาน รวมถึงมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 :14) และสำนักงานเขตพื้นที่ มีนโยบายในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยใช้ ดัชนีโฮมโมเดลสู่เป้าหมาย 4Q (TUMHOME MODEL) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นตลอดปีการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2565:90) จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. สภาพปัจจุบัน และสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับ ปานกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 107 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครู 500 คน รวมทั้งสิ้น 567 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 174 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน และครูหัวหน้างานวิชาการจาก 107 โรงเรียน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบ เจาจง (Purposive sampling) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตัวแปร

แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ
- 2) ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 4) ด้านส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 5) ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (แบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ข หน้า 106) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 10 ข้อ
5. ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 7 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ในส่วนของสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IO C) และความเหมาะสมของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค หน้า 119)
6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า อยู่ในระดับ 0.913 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 127)
8. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถามหรือ google form ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 174 ฉบับ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติได้ทั้งหมด 174 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้สถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. แปลความหมายของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลักษณะเป็นมาตร ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560:121) โดยมีเกณฑ์
 - 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นสำหรับการบริหารงานวิชาการในการบริหารงาน วิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562:279)

5. จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_modified) ที่มีค่าสูงที่สุด ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนด คุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนได้รับรางวัลเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีผลงานด้านการบริหารวิชาการโดดเด่น มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้าน บริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและมี ประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_modified) ที่มีค่าสูงที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (แบบสัมภาษณ์อยู่ในภาคผนวก ข หน้า 106)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้มาจากการวิเคราะห์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดในขั้นตอนที่ 1

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ จำนวน 1 ข้อ
2. ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 1 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 1 ข้อ
4. ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 1 ข้อ
5. ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุม ขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นสำหรับการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1
3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

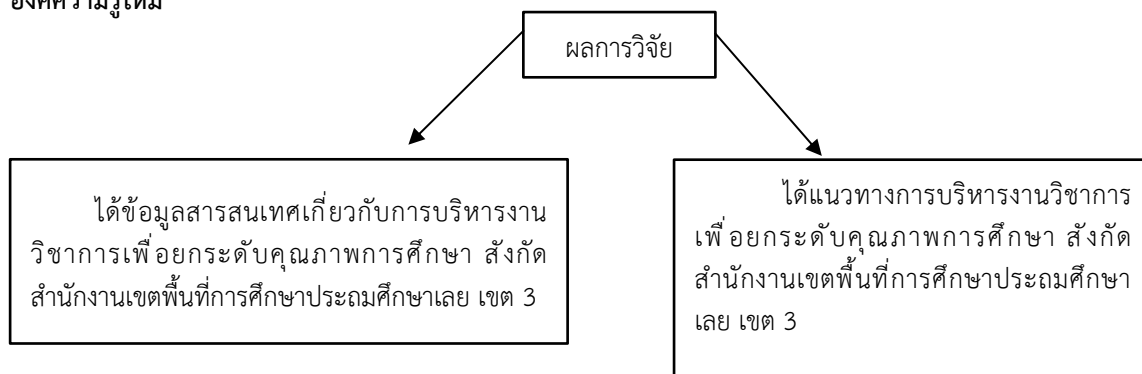
1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อดำเนินการกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่าง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 – 15 กุมภาพันธ์ 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิธีโอมมาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม

ที่ รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNImodified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนงานวิชาการ	3.60	0.96	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด	0.314	2
2 ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.59	0.79	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด	0.300	4
3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.53	0.96	มาก	4.65	0.55	มากที่สุด	0.318	1
4 ด้านส่งเสริมและสนับสนุน นิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.57	0.92	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด	0.299	5
5 ด้านการวัดประเมินผลและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.55	0.78	มาก	4.66	0.55	มากที่สุด	0.301	3
รวม	3.57	0.88	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด	0.306	-

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบ ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนงานวิชาการ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_modified) ของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวมเท่ากับ 0.307 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียน (PNI_modified = 0.318) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนงานวิชาการ (PNI_modified = 0.314) ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (PNI_modified = 0.299)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความตระหนักให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเล็งเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของสังคมในปัจจุบัน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษาด้วยกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อช่วยในการกำกับมาตรฐานและการเรียนรู้ มีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์บริบทร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อช่วยกันพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการให้ครอบคลุมกับชุมชนและความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความรู้เดิมและความถนัดของผู้เรียน โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สมรรถนะ และการนำความรู้ไปใช้ได้จริง

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยการเยี่ยมชมบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้หรือการประเมินแบบกัลยาณมิตร เพื่อร่วมกันสะท้อนผล นำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมหรือพัฒนางานกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) โดยให้สอดคล้องกับหลัก KSAC ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitudes & Values) และสมรรถนะ (Competency) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปรับปรุง แก้ไขคำอธิบายรายวิชาและตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเน้นการบูรณาการในระดับหลักสูตร (Curriculum Integration) ไปจนถึงบูรณาการการเรียนการสอน (Instructional Integration) เน้นกระบวนการ PLC ในการสะท้อนปัญหา วางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาร่วมกับครูผู้สอน นำความรู้ที่ได้มาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าค่าเป้าหมาย ตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าและสมรรถนะที่ผู้เรียนได้รับอย่างแท้จริง

2.3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ ให้ความรู้ จัดอบรมในการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้กับครูผู้สอน ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกแหล่งเรียนรู้ เพื่อจัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีพร้อมจัดระบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูผู้สอนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนหาความรู้ ประสบการณ์และการสร้างเครือข่ายในอาชีพสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และด้านคุณลักษณะของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองในวิชาชีพกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเป็นประจำ มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ กระบวนการคิดเชิงบวก สามารถเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกันได้อย่างไม่มีอคติ

2.5 ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยมีการจัดอบรม พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนควรร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมหรือปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนจากบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาวิธีการแก้ไขหรือการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน นำปัญหาและสภาพของผู้เรียนมากำหนดเป็นประเด็นท้าทายในการประเมิน PA (Performance Appraisal) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET, NT, RT) สูงกว่าระดับประเทศด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นปรีกษา ดูแล ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเป็นระยะเยี่ยมเยียนคณะครู ให้กำลังใจ และรับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า

1.1 จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุค VUCA World ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องการมีปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันที่ต้องอาศัยนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ ผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมถึงอำนวยความสะดวกให้ครูและผู้เรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีความหมาย มีวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 และมีประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้วยกระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557:217-218) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน รวมถึงประสานความร่วมมือในการผลิต การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการและมีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรประภา ศิลารักษ์ และสัทธิพร เขาวนชัย (2564) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน การเขียนของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

1.2 จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านส่งเสริม และสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรออกแบบตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด เน้นการลงมือปฏิบัติจริงในห้องเรียนโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีบทบาทบริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการส่งเสริมการนิเทศชั้นเรียนสอดคล้องกับแนวความคิดของ จิตติมา วรธรรมศรี (2557:7) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรม ฝึกทักษะการคิด การแก้ปัญหา การทำงาน ร่วมกับเพื่อน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สอดแทรกและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ที่พึงประสงค์ รวมทั้งการดำเนินโครงการ กิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและยังสอดคล้องกับแนวความคิดของปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563:241-242) ที่กล่าวว่า การสังเกตการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kenneth (2010 : 309-330) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นประจำอยู่เสมอส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรสถานศึกษา มีวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา พิจารณามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง วางแผนกำหนดกรอบ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาหลักสูตรโดยรับคำแนะนำจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดำเนินการปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย เพื่อทดแทนหลักสูตรเก่าและมีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรด้วยกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในระดับยอดเยี่ยม ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนงานวิชาการการจัดประชุมการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดประชุมครูและบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนควรมีการร่วมมือกันวางแผน จัดทำรายงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเผยแพร่ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการกำกับติดตามตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ในการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบท ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญต่อการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ก้าวไปให้ทันกับกระแสเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคปัจจุบันและในอนาคต สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวความคิดของ ขวัญชัย ขวัญ (2560:141) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการจัดทำหลักสูตร โดยการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้เหมาะสมและตอบสนองกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิวัฒน์ บุญโต และคณะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ด้านการบริหารและการพัฒนาหลักสูตร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ คล่องการ และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kenneth (2010: 309-330) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการพัฒนาวิชาการที่เป็นระบบและการดำเนินการตามและการพัฒนา การบริหารงานวิชาการเป็นประจำอยู่เสมอย่อมส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สูงขึ้นเป็นลำดับ

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนด ปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบมีการวางแผนร่วมกันกับครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community) จัดสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู แบบกัลยาณมิตรและร่วมกันสะท้อนผลจากการติดตาม ตรวจสอบ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นำความรู้ที่ได้มาสร้างสรรคเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าค่าเป้าหมาย ตามที่สถานศึกษากำหนด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากขาดการตรวจสอบการนำหลักสูตรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน การฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์จริง และการปฏิบัติการจัดกระบวนการ PLC ในกลุ่มโรงเรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2551 และมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 ให้ สูงขึ้น กว่าค่าเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ มีการติดตาม ตรวจสอบ การจัดการเรียนรู้ของครูและร่วมกันสะท้อนผลด้วยกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community) นำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการติดตามการจัดการเรียนรู้ได้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ จุดเน้น และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา ให้มีความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และสมรรถนะ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา ตั้งคุณานันต์ (2563:157) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้สอนวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ดำเนินการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 โดยมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลจัดการเรียนรู้ มีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนา แก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิธ สถาพร (2559:369) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์นันเดซ ทิวทอป และยีนน์อีลีซซาเบท (2001:1) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สามารถค้นพบการสอนในชั้นเรียนคือความตระหนักในวิธีการสอนความรู้สึกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู การวิเคราะห์การปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อใช้พัฒนาครูผู้สอนที่ยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเกี่ยวกับพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อหรือเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และมีความทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความเปลี่ยนแปลงสนับสนุน ให้ครูสร้างสรรค์และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดหาและให้ความสำคัญกับอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง รวมถึงสถานศึกษาควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความต้องการของครูผู้สอน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและให้ความสำคัญในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างจำกัด และสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับโลกในยุคปัจจุบัน ครูขาดความรู้ และทักษะในการผลิตและใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้น และตรวจสอบการใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ PDCA สอดคล้องกับแนวความคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553:208) ที่กล่าวว่า งานสื่อการสอนเป็นงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีในสถานศึกษา โดยเป็นการบริการด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงงานด้านการวางแผน การผลิต การทดลอง ใช้การประเมินผล วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมสาย อัครพิทยาอำพน (2560:50) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนดีใกล้บ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวดี โพธิ์งาม (2559:96) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทางวิชาการทั้งใน และนอกสถานศึกษาด้วยกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional learning community) ในรูปแบบออนไซต์และออนไลน์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ครูต้องมีความมุ่งมั่นต่อตนเองในการพัฒนาวิชาชีพเป็นประจำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional learning community) และกระบวนการนิเทศ มาใช้เพื่อช่วยเหลือ แนะนำและส่งเสริมครูผู้สอนในการจัดและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ รวมถึงสนับสนุนการศึกษาแนวทางวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาทดลองใช้ สะท้อนผลการดำเนินงาน และพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2553:302) ที่กล่าวว่า การนิเทศมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อการปรับปรุงหรือยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสามารถดำเนินการได้หลายแบบ แต่แนวคิดและวิธีการนิเทศแบบมุ่งเน้นผลงานน่าจะเป็นทางเลือกในการนิเทศการสอน และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยพันธ์ ชำนาญ (2557:76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษระดับประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัฒน์ ภูอาบทอง และคณะ (2564:38) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

2.5 ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำปัญหาและสภาพของผู้เรียนมากำหนดเป็นประเด็นท้าทายในการประเมิน PA (Performance Appraisal) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET, NT, RT) สูงกว่าระดับประเทศ ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน รวมถึงเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การประชุมแลกเปลี่ยนแนวคิดในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินการ

วิจัยจากการนำผลบันทึก หลังการสอนมากำหนดปัญหาในการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน การส่งเสริมและสนับสนุน การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปสร้างองค์ความรู้ใหม่ จนเกิดเป็นนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำ ปัญหาและสภาพของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มาแก้ไขหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดเตรียมและจัดสร้างหรือพัฒนา เครื่องมือด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และนำมากำหนดเป็นประเด็นท้าทายในการประเมิน Performance Appraisal (PA) เพื่อประโยชน์ต่อตนเองในการพัฒนาการศึกษาและนักเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2560:21) ที่กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำมาผลมาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนเป็นการวิจัย ที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง ให้ทั้งตนเอง และกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของ ครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล ชันทะวงษ์ (2555:76) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาสหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเนื่องจากการวัดผลเป็น ขอบข่ายงานที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางฯ 2551 ซึ่งระบุว่า การวัดผลประเมินผลจะต้องมีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตัดสินพัฒนาการทางการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รัตน์ แก้ว เกิด และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความ เป็นพลเมืองดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาตาม แนวคิด ความเป็นพลเมืองดิจิทัลสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการ เรียนรู้ตามลำดับและอำนวยความสะดวกในการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำแนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาไปใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยวางแผนงานวิชาการให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน และเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ด้านคุณภาพผู้เรียนในระดับยอดเยี่ยม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรกำหนดนโยบาย ให้สถานศึกษาในสังกัดมีการ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษา เนื่องจากข้อค้นพบของการวิจัยเป็นความจำเป็นเร่งด่วนอันดับสูงสุดที่จะต้องได้รับ การพัฒนา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรส่งเสริม สนับสนุนการ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยการสนับสนุนงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียน ประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สู่ของโรงเรียน ประถมศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล ชันทะวงษ์. (2555). แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปราสาท พญาไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญชัย ช้วนนา. (2560). ปรัชญาและการพัฒนาหลักสูตร. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิรวัฒน์ ภูอาบทอง และคณะ. (2564). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 40(3), 38.
- ดอกฝ้าย ทศเกตุ. (2553). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- ปภาวดี โพธิ์งาม. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มินเชอร์วิส ซัพพลาย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมสายน อัครพิทยาอำพน. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนดีใกล้บ้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาวิดา ธารศรีสุทธิ. (2550). การจัดและการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนรัตน์ แก้วเกิด และคณะ. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(1), 74.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ศิริวัฒน์ บุญโตเนต, และคณะ. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงาน วิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- สนธิ สถาพร. (2559). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการ ศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(1), 369.
- สมาน อัครภูมิ. (2558). การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (2565). รายงานประเมินคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2565. เลย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สุริยพันธ์ ชำนาญ. (2557). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ โรงเรียนในพื้นที่พิเศษระดับประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- อนุพงษ์คล่องการ และคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียน. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 3(2), 52.
- Hernandez - Tutop and Jeanne Elizabeth. (2001). "Professional Development Implementing Action Research for improving Classroom teaching". Dissertation Abstracts International. 61(4),1379-A.
- Hoy and Miskel. (2007). Educational administration: Theory research and practice. Recherche, 67, 02. Kenneth. "The influence of school Architecture on Academic Achievement," Journal of Education Administration. 38(3): 309-330; April-June, 2010.

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

TECHNOLOGY AND INNOVATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA SISAKET YASOTHON

กัญจน์ณัฐ อัครชาติ, กฤษฎา วัฒนศักดิ์
วิทยาลัยนครราชสีมา

Kanchanat Oakkharachat, Kritsada Wattanasak
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : Rainbowkanchanat39@gmail.com, krisda@nmc.ac.th

(Received : April 28, 2024 ; Edit : May 22, 2024; accepted : May 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 343 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research was to 1) study Technology and Innovation Leadership of School Administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon 2) to compare the technological and innovative leadership of school administrators under the Sisaket Secondary Education Area Office. Yasothon According to the opinions of personnel, classified by position. 3) study ways to develop Technology and Innovation Leadership of School Administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon, The sample used in the research consisted of 343 school administrators and teachers. The size was determined using the Crejcie and Morgan tables. and obtained by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 1.00. The reliability of the entire questionnaire was 0.96 and the interview form. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and F-test

The research results found that

1. Technology and Innovation Leadership of School Administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon , overall and in each aspect, is at a high level in every aspect.
2. Comparative results of Technology and Innovation Leadership of School Administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon Office are classified by position, education level and school size. It is no different
3. Guidelines for developing Technology and Innovation Leadership of School Administrators under The Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon Consisting of 5 aspects: 1) having a vision for technology and innovation, 2) creating a learning culture in the digital age, 3) performing professional excellence using technology and innovation, 4) continuously improving It is a system using technology and innovation. 5) Citizenship in the digital age

Keywords : Leadership, Leadership in technology and educational innovation, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความสำคัญต่อระบบการศึกษาอย่างมาก เนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสังคมยุคโลกาภิวัตน์ เช่น ปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นหลากหลาย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้กำหนดคำว่า “นวัตกรรมการศึกษา” หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562, 2562: 102)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริม สนับสนุนครู และสร้างนวัตกรรมในการบริหารงานหรือด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (ดาว รุวรรณ ถวิลการ, 2564: 206) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้กระบวนการจัดการศึกษามีความทันสมัยและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและการเข้าถึงนวัตกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งรวมทั้ง 56 แห่ง ในจังหวัดศรีสะเกษ รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 8 สหวิทยาเขต และดูแลรวมสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 27 แห่ง ในจังหวัดยโสธร รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 3 สหวิทยาเขต โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่องค์กรคุณภาพตามมาตรฐาน บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้บริบทของสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันส่วนใหญ่มุ่งขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการทำงานและพัฒนางาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อนำไปบริหารงานให้ทันสมัยและก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร คือ “สำนักงานและโรงเรียนมาตรฐาน เด็กขยันเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ครูสอนดี ห้องเรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารมีคุณธรรม เป็นผู้นำทางวิชาการ ทุกภาคส่วนสนับสนุนสู่พื้นที่นวัตกรรม” มีเป้าหมายให้เด็กศรีสะเกษ-ยโสธร เก่งขึ้นด้วยนวัตกรรม อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่ทำให้นักเรียนมีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรโดยขับเคลื่อนด้วยด้วยนวัตกรรม 1 โรงเรียน 1 ผู้บริหาร 1 ครู 1 ปี 1 นวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2564)

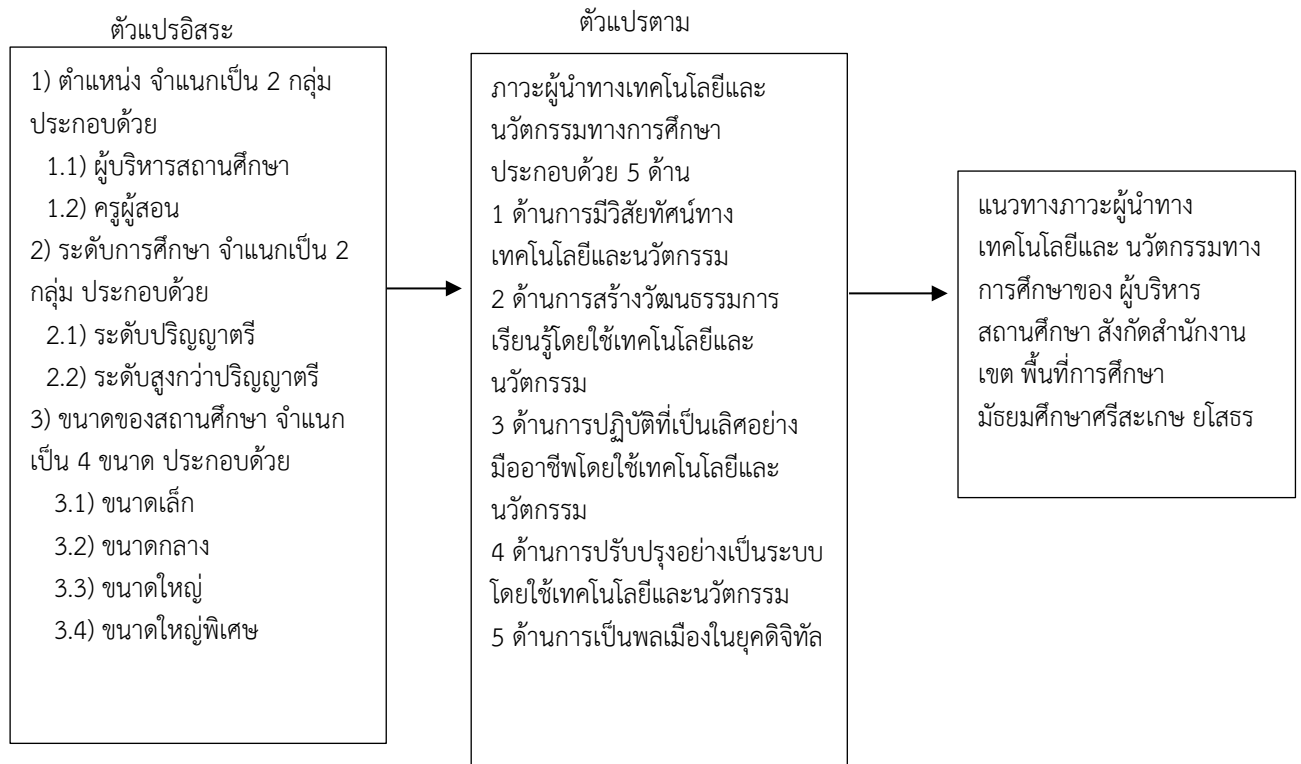
จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่องค์กรคุณภาพตามมาตรฐาน บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แต่บริบทของสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามแนวคิดของ สมาคมเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ สำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-S, 2009)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรแตกต่างกัน

2 บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรแตกต่างกัน

3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,469 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 343 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์ และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2) ครูผู้สอน
- 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) ระดับปริญญาตรี
 - 2.2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย
 - 3.1) ขนาดเล็ก
 - 3.2) ขนาดกลาง
 - 3.3) ขนาดใหญ่
 - 3.4) ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สมาคมเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ สำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standards for Administrators : NETS-S, 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1 การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล
- 3 การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 4 การปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 5 การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต(Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ สมาคมเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ สำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standards for Administrators : NETS-S, 2009) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 74 – 84)

3. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหาร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (Index of Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำไปใช้ได้ ได้ค่า IOC 1.00

4. ปรับปรุงแบบสอบถาม Rating Scale ตามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านได้ตรวจสอบความความตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถาม Rating Scale ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่นำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถาม Rating Scale ส่งให้กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 343 คน จากการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางของ (Krejcie R. V. & Morgan D.W., 1970: p.111)
2. ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยโสธรโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

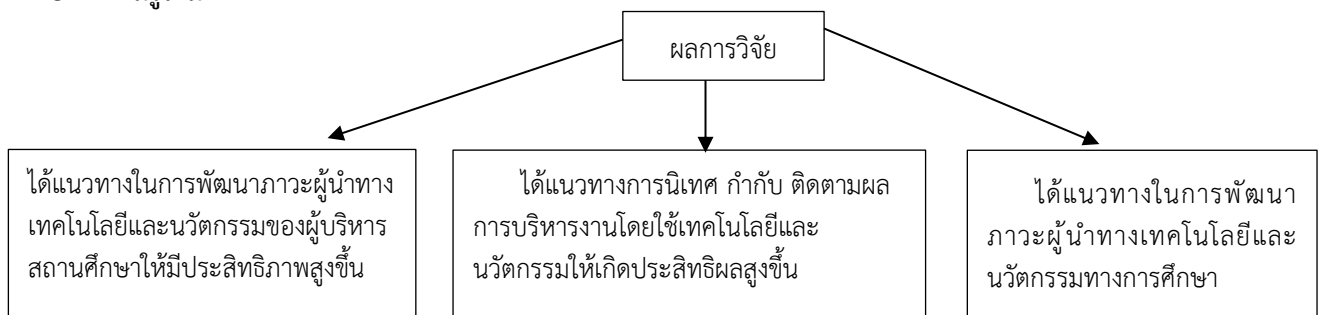
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.06	0.46	มาก	4
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.08	0.52	มาก	3
3	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.10	0.48	มาก	2
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.04	0.49	มาก	5
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.13	0.46	มาก	1
ภาพรวม		4.08	0.03	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.46) รองลงมาคือ ด้านด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.10$, S.D.= 0.48) และด้านด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.06$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.04$, S.D.= 0.49)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ดังปรากฏตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้ บ ริ ห า ร ครูผู้สอน				T	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.06	0.35	4.06	0.49	0.05	.096
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.10	0.40	4.07	0.56	0.60	.55
3	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.11	0.37	4.09	0.52	0.33	.74
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.07	0.53	4.03	0.48	0.63	.53
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.15	0.33	4.12	0.49	0.67	.50
ภาพรวม		4.10	0.04	4.07	0.03	0.46	0.65

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		T	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.02	0.47	4.10	0.44	1.70	.09
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	3.98	0.54	4.16	0.49	3.17	.00
3	ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.05	0.49	4.14	0.47	1.78	.08
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.01	0.46	4.07	0.51	1.10	.27
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุค	4.06	0.46	4.19	0.44	2.61	.01

ดิจิทัล

ภาพรวม	4.02	0.03	4.13	0.05	2.07	.09

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.38	3	0.46	2.22	0.09
	กลุ่ม	70.30	342	0.21		
	รวม	71.68	342			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.66	3	0.22	0.81	0.49
	กลุ่ม	92.33	339	0.27		
	รวม	92.99	342			
ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.80	3	0.27	1.16	0.33
	กลุ่ม	78.22	339	0.23		
	รวม	79.02	342			
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.39	3	0.13	0.53	0.66
	กลุ่ม	82.86	339	0.24		
	รวม	83.25	342			
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.21	3	0.07	0.33	0.80
	กลุ่ม	70.77	339	0.21		
	รวม	70.98	342			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.42	3	0.14	0.76	0.52
	กลุ่ม	62.98	339	0.19		
	รวม	63.40	342			

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อยู่ในพื้นที่ที่มีการจัดระบบบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “มุ่งส่งเสริมคุณภาพตามมาตรฐาน บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 56 โรงเรียน และจังหวัดยโสธร จำนวน 27 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 83 โรงเรียน และทุกโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดทำนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของ International Society for Technology in Education : ISTE, 2009: 2) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเป็นผู้นำและการจัดการยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องโดยใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (บุญญฤทธิ์ วิทย์อุดม, 2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่งผลให้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสามารถเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้ ทั้งยังเข้าใจกฎหมายในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และจัดทำนวัตกรรมการสอนในชั้นเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทุกขนาดของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จึงมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การทำงาน การวัดและประเมินผล อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุเทต หมดอะดัม และสุนทรี วรรณไพเราะ, 2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ (ปาริฉัตร นวนทอง, 2564) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ต้องพูดคุย แลกเปลี่ยน ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในเชิงประจักษ์ มีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูได้เข้าใจวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และใช้โรงเรียนเป็นฐานในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์โดยการจัดประชุมใหญ่หรือประชุมย่อย

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้ใช้เทคโนโลยีจัดทำนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกันกับครูเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้ครูและควรส่งเสริมครูให้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมในห้องเรียน นอกจากนี้ควรกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นนวัตกร

3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศการสอนของครู และให้ครูจัดทำนวัตกรรมการเรียนรู้ และควรติดตั้งเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และการทำงานให้ครูและนักเรียน

4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานในสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงาน และควรพัฒนาปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ให้ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงการอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

กฎหมายการใช้เทคโนโลยี ควรสนับสนุนให้มีการประกวดออกแบบสื่อการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี และจัดให้ครูมีการอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีให้กับนักเรียนในคาบคุณธรรม จริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่ เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล จะทำให้การทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ในทุกขนาดสถานศึกษาและระดับการศึกษา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถจัดการ เรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลให้นักเรียนเป็นนวัตกรรมได้

2.2 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรเน้นด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศการสอนของครู และ ให้ครูจัดทำนวัตกรรมการเรียนรู้ และควรติดตั้งเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ให้ครูและนักเรียน

2.3 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรจัดโครงการอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการใช้เทคโนโลยี มีการ ประกวดออกแบบสื่อการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมให้ครูมีการอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ให้กับนักเรียนในคาบคุณธรรม จริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในบริบทอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
พัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- บุญญฤทธิ์ วิทย์อุดม. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. วารสารวิชาการ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ปีที่ 10
ฉบับที่ 1 (2023)
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม พ.ศ.2562. (2562, 30 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 102.
- สุหิต หมดอดัม และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความ คิดเห็นของครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
แห่งชาติ ครั้งที่ 20 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 15 มีนาคม 2562.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.(2564). จุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size research activities. Educational and Psychological
Measurement, 30 (3), 608-610.
- International Society for Technology in Education.(2009). National educational Technologystandards for
administrators. Retrieved September 11,2023, form <http://www.iste.org/stabdards/nets-for-administrators.aspx>

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Relationship between Student Support System Operation of School under Loei
Primary Educational Service Area Office 3

กัญญาณิษฐ์ สายโสภา, สุเทพ ตระหง่าน

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Kanyanit Saisopa, Suthep Tra-ngarn

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : Gmail:taeng.tt.55@gmail.com suthep.t@ptu.ac.th

(Received : June 5, 2024; Edit : June 18, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 265 คน ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 57 คน และครูผู้สอนจำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Abstract

This research aimed to 1) study the management of student care system in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province 2) study the operation of student care system in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province 3) study the relationship between management and operation of student care system in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province. This research was a quantitative research. The samples used were school administrators and teachers of schools under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Loei Province, totaling 265 people. The researcher found the sample size by opening the ready-made table of Krejcie & Morgan. After that, the researcher randomly selected the sample group by stratified sampling, divided into 57 school administrators and 208 teachers. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results found that 1) the overall management of the student care system of schools under the Office of the Primary Education Area 3, Loei Province, was at a high level. 2) the overall management of the student care system of schools under the Office of the Primary Education Area 3, Loei Province, in all aspects, was at a high level. 3) the management of the student care system was positively related to the operation of the student care system of schools under the Office of the Primary Education Area 3, Loei Province, and they were positively related.

Keywords: Administration, Student Caring System, Loei Primary Education Service Area Office 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาทุกยุคทุกสมัยล้วนมีจุดมุ่งหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามความมุ่งหวังของสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดทำ ข้อเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง กำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาแต่ละช่วงวัย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาทุกมิติ ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลก ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมอบนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งได้กำหนดยุทธศาสตร์ ตลอดจนมาตรการ และจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต การพัฒนาวินัยเชิงบวก การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โดยมุ่งพัฒนานักเรียนในทุกระดับให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) กล่าวคือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ฯลฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงกำหนดนโยบายสำคัญให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือ พิทักษ์ ปกป้อง คัดกรองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม และทันการณ์ ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความสุข และปลอดภัยในสภาพสังคมปัจจุบัน ดังจุดเน้นเพื่อการพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปี 2566 “ปีแห่งการดูแลช่วยเหลือ คัดกรอง ห่วงใย เพื่อความปลอดภัยของนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

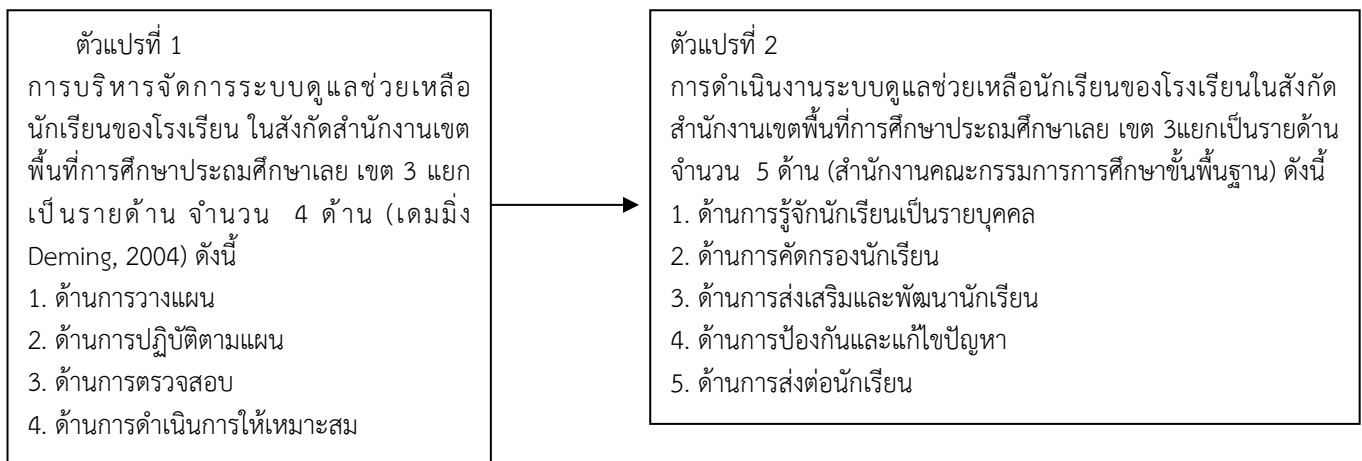
จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนและปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเห็นความสำคัญ และสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ที่สนใจ จะได้นำผลจากการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สถานศึกษาต่าง ๆ นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามตามแนวคิดการวิจัยและกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน และครูผู้สอนจำนวน 452 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 519 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 57 คน และครูผู้สอนจำนวน 208 คน

ตัวแปร

ตัวแปรที่ 1 การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แยกเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการวางแผน
- 1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผน
- 1.3 ด้านการตรวจสอบ
- 1.4 ด้านการดำเนินการให้เหมาะสม

ตัวแปรที่ 2 คือ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แยกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน
- 2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน
- 2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 2.5 ด้านการส่งต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีข้อคำถาม 4 ด้าน คือ ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีด้วยกัน 4 ด้าน จำนวน 19 ข้อ คือ

1. ด้านการวางแผน มีข้อคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านการปฏิบัติตามแผน มีข้อคำถาม 5 ข้อ
3. ด้านการตรวจสอบ มีข้อคำถาม 5 ข้อ
4. ด้านดำเนินการให้เหมาะสม มีข้อคำถาม 4 ข้อ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีด้วยกัน 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ คือ

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีข้อคำถาม 8 ข้อ
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน มีข้อคำถาม 9 ข้อ
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีข้อคำถาม 7 ข้อ
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีข้อคำถาม 8 ข้อ
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน มีข้อคำถาม 8 ข้อ

แบบสอบถามในตอนที่ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ตั้งค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อไว้ตั้งแต่ 0.60-1.00 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามพบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค)
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
5. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหาร 10 คน และครู 20 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาส (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเท่ากับ 0.979 และสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นด้านการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เท่ากับ 0.990
6. จัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง แล้วนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยใช้กระบวนการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อขอให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้วยตนเอง ภายใน 1 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเพื่อหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยการรวบรวมแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 265 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเขต 3 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. 2559 : 48)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. 2559 : 48)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. 2559 : 49)

0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (%)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

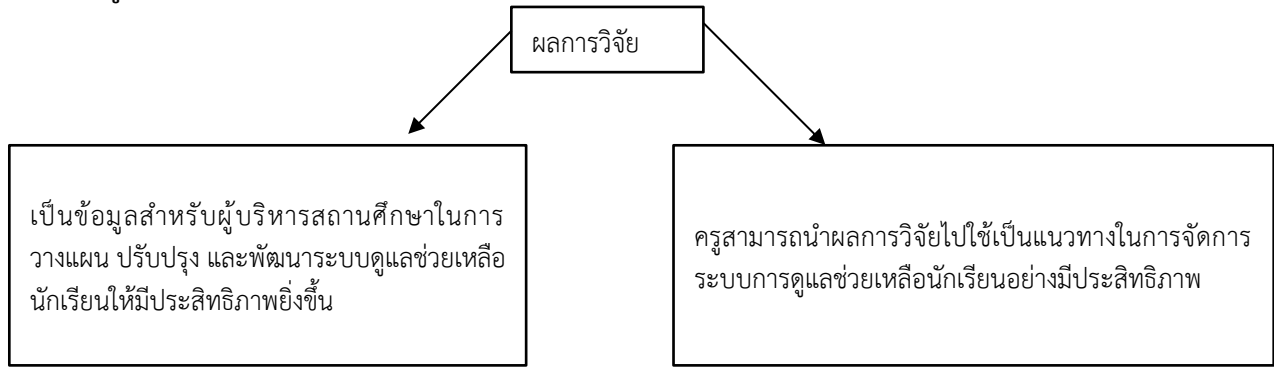
2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สถิติ t-test

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียน		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการวางแผน	4.29	0.57	มาก	2
2.	ด้านการปฏิบัติตามแผน	4.46	0.37	มาก	1
3.	ด้านการตรวจสอบ	4.23	0.57	มาก	3
4.	ด้านการดำเนินการให้เหมาะสม	4.22	0.59	มาก	4
รวม		4.20	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, SD. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = 4.46$, SD. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.29$, SD. = 0.57) และด้านการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.23$, SD. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$, SD. = 0.59) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.46	0.44	มาก	1
2.	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.31	0.51	มาก	3
3.	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.43	0.42	มาก	2
4.	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.31	0.52	มาก	4
5.	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.26	0.64	มาก	5
รวม		4.35	0.48	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.42) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.51) และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ และด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน	r	sig
1. ด้านการวางแผน	0.84**	.00
2. ด้านการปฏิบัติตามแผน	0.87**	.00
3. ด้านการตรวจสอบ	0.79**	.00
4. ด้านการดำเนินการให้เหมาะสม	0.85**	.00
รวม	0.95**	.00

** p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า พบว่า การบริหารจัดการกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามแผน การดำเนินการให้เหมาะสม การวางแผน และการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครู ได้ร่วมกันบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการดำเนินการให้เหมาะสม จึงเป็นผลให้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิชา ขุนชำนาญ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารจัดการกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามแผน การดำเนินการให้เหมาะสม การวางแผน และการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร และครูผู้สอน ในการนำหลักการบริหารจัดการโรงเรียน มาใช้ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการบริหารงานที่ดี ทั้งในเรื่องการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน จนเกิดประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ภูมิพานิช และ ภัทรธมณพน์ เรืองวิทยาวุฒิ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยต้องมีการดำเนินการที่ดี มีการวางแผนการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. การดำเนินงานด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาควรมีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านความสามารถพิเศษของนักเรียน
2. การดำเนินงานด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีการประชุมทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียนอย่างชัดเจน
3. การดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามกลุ่มนักเรียนที่คัดกรอง
4. การดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา การป้องกันและแก้ไขปัญหาควรสอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาของนักเรียน
5. การดำเนินงานด้านการส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาควรมีการดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากโรงเรียนที่มีผลงานปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านวิชาการ (Best Practice)
2. ควรมีการศึกษาและทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรศักดิ์ ผกากรอง. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิวา ขุนชำนาญ. (2564). การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1. การประชุมหาญใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 12 (วารสารออนไลน์), 12(1), 1313 – 1328.
- สุนทร โครพ. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). คู่มือการคัดเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2566. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัจฉรา ภูมิพานิช และ ภัทร์ธมณณ์ เรืองวิทยาวุฒิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการและ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York : McGraw-Hill.

เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY BASED AGRICULTURE IN SARABURI PROVINCE

วิธวินท์ ภาคแก้ว, พระมหามหวินทร์ ปุริสุตตโม, ผศ.ดร.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Vitawin Pagkaew, & Phramaha Maghavin Purisuttamo, Asst.Prof.Dr.

Corresponding Author E-mail: Vitawinpagkaew5@gmail.com

(Received : July 22, 2024; Edit : July 28, 2024; accepted : July 30, 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญา 3) เพื่อบูรณาการเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี 4) เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เรื่องเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี พบว่าสภาพปัญหาทางด้าน 1.ปัญหาทางดานแหล่งน้ำ 2. ปัญหาทางด้านที่ดินทำกิน 3.ปัญหาทางดานการผลิต 4.ปัญหาทางดานแหล่งเงินทุน และ5. ปัญหาทางดานกลไกทางการตลาด 2) หลักพุทธปรัชญาที่ใช้ในการแก้ปัญหาเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี นำมาใช้ในการแก้ปัญหาประกอบไปด้วย 1) หลักสัมมาทิฐิ 2) หลักสัมมาอาชีวะ 3) หลักทิฏฐธรรมมิกัตถประโยชน์ 4) หลักสันโดษ และ 5) หลักวิมุตตม 3) การทำเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ควรเป็นเกษตรที่ดำเนินชีวิตไปตามครรลองครองธรรมแห่งพระพุทธศาสนา มีการผสมผสาน ระหว่างคำสอนในทางพระพุทธศาสนามาใช้ให้เข้ากับการดำเนินชีวิตของเกษตรกรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง และประเทศชาติ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการรักษา อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามที่แนบแน่นไปกับวิถีเกษตรกรรม เพื่อความยั่งยืนสืบไป 4) องค์ความรู้ใหม่ เรื่อง “เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี” ในครั้งนี้ได้แก่ “ DMS Model” D= Dhamma คือ ธรรมะที่นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในการทำเกษตร เรื่อง เกษตรวิถีตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำหลักธรรม เพื่อใช้แก้ปัญหาดังกล่าวประกอบไปด้วย 1) หลักสัมมาทิฐิ 2) หลักสัมมาอาชีวะ 3) หลักทิฏฐธรรมมิกัตถะประโยชน์ 4) หลักสันโดษ 5) หลักวิมุตตม M= Merge หมายถึง แนวทางการปฏิบัติในการเอาหลักธรรมมาผสมผสาน กลมกลืน เพื่อแก้ปัญหาทางด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกร S= Success หมายถึง การประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่เกษตรกรได้คาดหวัง หรือตั้งเป้าเอาไว้ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

คำสำคัญ : เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท, จังหวัดสระบุรี

Abstract

The objectives of this research 1) to study the situational problems faced by farmers in Saraburi Province. 2) to explore the relevant religious principles and philosophy. 3) to integrate Buddhist philosophical approaches into agricultural practices in Saraburi Province. 4) to present a new model of integrating religious and philosophical principles for agriculture in Saraburi Province.

The study results indicated the following: 1. Problems of Farmers in Saraburi Province, the problems consist of 1) water management, 2) land issues, 3) production processes, 4) funding sources, 5) marketing challenges. 2. philosophical framework: Philosophy involves studying the world and life to find solutions to eternal truths through logical methods, evolving with time and context for human benefit. The educational aspects include: 1) Right view, 2) Right livelihood, 3) Virtues conducive to benefit, 4) Solitude, 5) Gateway to progress 3. Farming According to Theravada Buddhist Philosophy in Saraburi Province: Agriculture should align with Theravada Buddhist principles, incorporating Buddhist teachings to adapt to farmers' lifestyles in the digital era for maximum benefit to individuals and the nation. This approach aims to preserve cultural traditions closely linked to sustainable agricultural methods. 4. New Model - “DMS Model” The new knowledge derived from the study is encapsulated in the “DMS Model” D: Dhamma – Applying Buddhist teachings to solve farming problems, such as 1) Right view, 2) Right livelihood, 3) Virtues conducive to benefit 4) Solitude 5) Gateway to progress. M: Merge – Mixing and matching Dharma principles and guidelines for harmonious practice. S: Success – Achieving the ultimate goals set by the farmers. This study highlights the integration of Theravada Buddhist philosophy into agricultural practices, providing a framework for sustainable and culturally attuned farming in Saraburi Province.

Keywords: Theravada Buddhist Philosophy, Saraburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศเกษตรกรรมมาช้านาน เนื่องจากตั้งอยู่ในเขตร้อนเอเซียตะวันออกเฉียงใต้ มีสภาพภูมิประเทศ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และภูมิอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพทางการเกษตรหรือเกี่ยวข้องมาโดยตลอด แม้ว่าจะพยายามพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพียงใดก็ตาม ยังคงพึ่งพาอาศัยเกษตรกรรมอยู่เช่นเดียวกับประเทศที่ได้พัฒนาไปแล้วทั้งหลาย แต่ก็วิวัฒนาการและพัฒนาการเกษตรของไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และตามกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกมาตามลำดับของเกษตรกร ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงความเจริญไปอย่างรวดเร็ว ในทุก ๆ ด้าน โดยเริ่มตั้งแต่ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา เทคโนโลยี ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม เทคโนโลยีมีบทบาทอย่างมากกับการดำเนินชีวิตกับทุกพื้นที่ ทุกภาคส่วน ทุกสังคม ทุกเพศ ทุกวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมภาคเกษตรกร จากชุมชนชนบท เปลี่ยนเป็นชุมชนเมือง มีวิถีชีวิตที่รีบเร่ง การใช้ทรัพยากรที่มากเกินไปจนขีดจำกัดที่ธรรมชาติจะตอบสนองได้ แรงงานในภาคการเกษตรได้ผันตัวเองเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแทน การปล่อยปริมาณของเสียก๊าซเรือนกระจก และลงสู่ธรรมชาติ ตามแม่น้ำป่าสัก ลำคลองสาขาต่างๆ เป็นต้น ด้วยวิถีชีวิตสังคมเมือง เป็นวิถีชีวิตที่รีบเร่งและมีการแข่งขันสูง จึงทำให้วิถีชีวิตที่งดงามของเกษตรกร ได้ขาดหายไป จากท้องถื่นส่งผลให้ชนบทเสื่อมโทรม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม รวมถึงคติความเชื่อต่าง ๆ ของท้องถื่น ได้ขาดหายไปโดยปริยาย

เกษตรเชิงพุทธ (Buddhist Agriculture) เป็นการนำ เกษตรโดยนำหลักแนวคิดทางพุทธศาสนาเข้าไปประยุกต์ทั้ง วิธีการและเป้าหมายมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจากการเกษตรสมัยใหม่ นับตั้งแต่ยุคปฏิวัติเขียว(The Green Revolution) ซึ่งมุ่งใช้ เทคโนโลยีการผลิต เช่น การผสมพันธุ์พืชสัตว์เพื่อให้ผลผลิตสูง การใช้สารเคมี และการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร เป็นต้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ วัฒนธรรม ตลอดจนสุขภาพ และระบบนิเวศ กล่าวโดยเฉพาะ ปัญหาหลักที่สำคัญของเกษตรกรคือปัญหานี้สิน ทำให้ ประชากรภาคเกษตรละทิ้งอาชีพเกษตรกรรมเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ จากการสำรวจปี 2556 มีครัวเรือนภาคเกษตรกรรม จำนวน 5.9 ล้านราย มีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุมากขึ้นแรงงานเกษตรรุ่นใหม่มีจำนวนลดลงและมีแนวโน้มขาดแคลนแรงงานเกษตรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) การแก้ปัญหาภาคเกษตรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญของประเทศ มีการ ประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีต่างๆเข้ามาเพื่อบรรเทาปัญหา ในทาง ศาสนาได้บุคคลสำคัญหลายท่านที่พยายามอธิบายคำสอนทาง พระพุทธศาสนาให้มีมิติทางสังคม เช่น พุทธทาสภิกขุ พระธรรม ปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) พระไพศาล วิสาโล นายแพทย์ประเวศ วะสี สุลักษณ์ ศิวรักษ์ พระมหาสมปุน ฐิตกโร นายแพทย์ ประเวศ วะสีเป็นบุคคลแรกที่ได้ต่อยอดนำแนวคิดของพุทธทาส ภิกขุ มาอธิบายเรื่องการใช้พุทธเกษตรกรรมเพื่อแก้ปัญหา สังคมไทยในหนังสือ “พุทธเกษตรกรรมกับศาสนาสงคราม” (ประเวศ วะสี, 2530) ได้เสนอให้สร้างชุมชนชนบทให้ เข้มแข็งขึ้นโดยใช้จิตใจที่มีธรรมะเป็นหลักในการแก้ปัญหา นอกจากนั้นยังมี อภิชาติ พันธ์เสน กล่าวถึงการนำหลักเศรษฐศาสตร์ เชิงพุทธที่บูรณาการหลักเศรษฐศาสตร์กับหลักพุทธ เศรษฐศาสตร์ เข้าด้วยกันในหลายแบบทั้งในแง่ ทฤษฎีการผลิต จากจุดยืนแบบ พุทธ ทฤษฎีการบริโภคการบริโภคร่วมกับทฤษฎีการผลิตอื่นๆ

เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพุทธ เศรษฐศาสตร์ มีความสำคัญมาก จุดยืนของทฤษฎีพุทธ เศรษฐศาสตร์ คือ มองถึงหลักการตั้งบนพื้นฐานการไม่เบียดเบียน ตัวเอง ไม่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่น จำแนกความต้องการของมนุษย์ต้องการพ้นจากความทุกข์ บรรลุถึงความสุข ซึ่งความสุขมีทั้งแบบกามสุข และนิรามิสสุข ซึ่งไม่จำเป็นต้องตอบสนองด้วยวัตถุ รวมทั้งความทุกข์ และวิมุตติสุข ซึ่งเป็นความสุขระดับสูงขึ้นไป การแสวงหาความสุขต้องเสพด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความทุกข์ตามมาในภายหลัง การแสวงหาความสุขภายใต้เงื่อนไขการไม่ เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เป็นสิ่งที่พยายอมรับได้ในแนวทางของพุทธ คือ ประกอบด้วยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นตัวกระบวนการที่จะ ให้เข้าใจการทำงานของตน 5 ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (อภิชาติ พันธ์เสน, 2558)

วิถีชีวิตของเกษตรในจังหวัดสระบุรี ในอดีตที่ผ่านมา เป็นวิถีชีวิตของชาวชนบทที่เรียบง่าย สงบ ร่มเย็นท่ามกลางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ประชาชนส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ โดยผ่านผู้นำชุมชน เจ้าอาวาส ผู้เฒ่า ผู้แก่ และนักปราชญ์ทางธรรม เป็นต้น การเกษตรในจังหวัดสระบุรีในอดีตนั้น เป็นการนำเกษตรในรูปแบบพึ่งพาตนเอง โดยมีอาชีพหลักคือการทำนา โดยอาศัยน้ำฝนที่ตกตามฤดูกาล และอาศัยแหล่งน้ำธรรมชาติ แม่น้ำ ลำคลอง ในฤดูทำนาปรัง มีแม่น้ำป่าสักเป็นสายเลือดหลักในการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ รวมถึงใช้หล่อเลี้ยงประชาชนทั้งจังหวัดอีกด้วย

เกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงจากเดิมเป็นอย่างมากจากในอดีตที่เคยใช้แรงงานคน และสัตว์ เลี้ยงภายในครอบครัวเป็นแรงงานหลักในการเพาะปลูก เปลี่ยนมาเป็นการทำเกษตร โดยใช้เครื่องจักรกลทางการเกษตรเพื่อการผลิต และการเพาะปลูก เพื่อก้าวไปสู่การเป็นเกษตรกรในรูปแบบ Smart Farmer ซึ่งจะเป็นการทำเกษตรในรูปแบบของอนาคต โดยการนำเอาเทคโนโลยี และเครื่องมือสื่อสารมาช่วยในการทำเกษตร เป็นต้น เครื่องมือเครื่องจักรกลต่างๆ ทางเกษตร

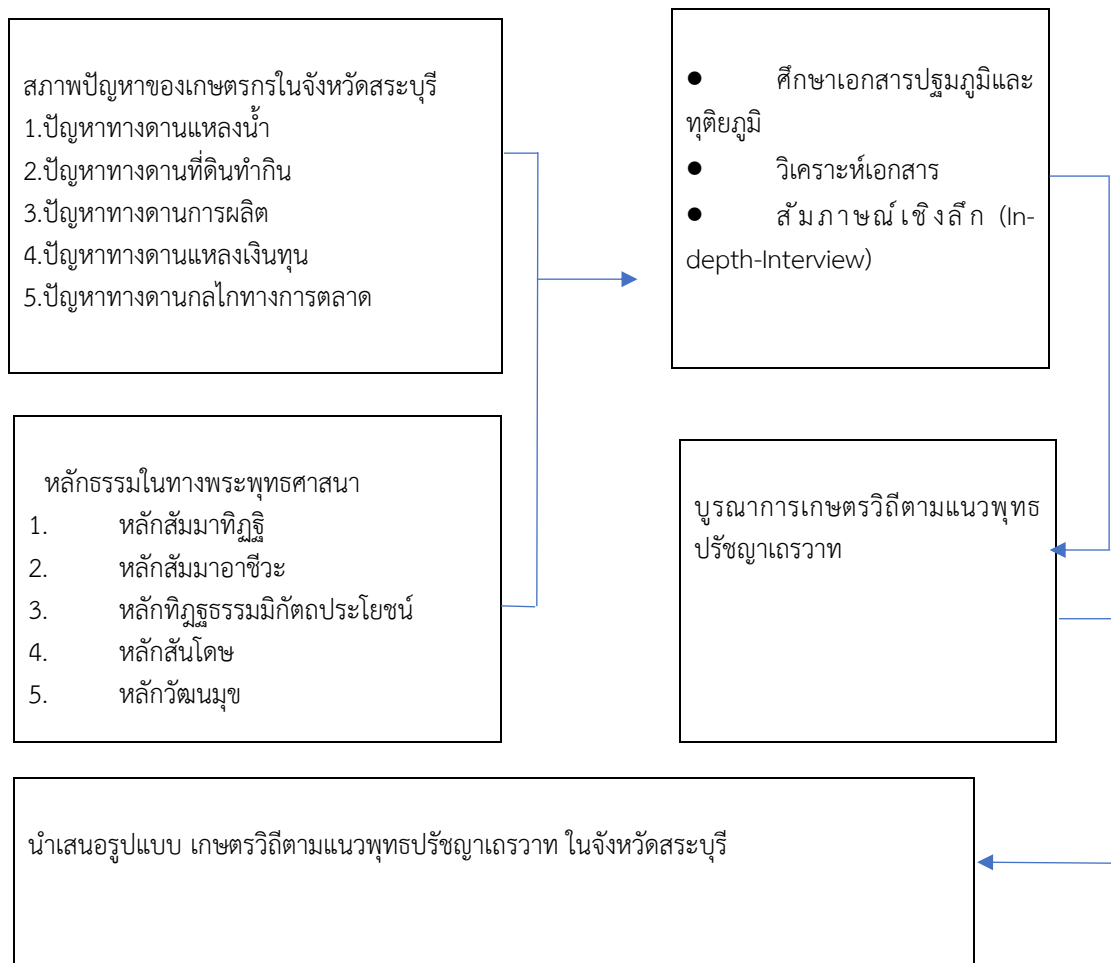
ประกอบไปด้วย รถไถเดินตาม รถไถนา รถปักดำข้าว รถเกี่ยวข้าว เครื่องสูบน้ำ โตรนทางการเกษตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้ได้ผลผลิตในปริมาณที่มาก ตอบสนองความต้องการของตลาด เพื่อกำไรสูงสุดหรือในราคาที่เกษตรกรพอใจ ปัญหาที่เกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ประสบปัญหาอยู่ในขณะนี้คือ 1) ปัญหากลไกทางการตลาด 2) ปัญหาเกี่ยวกับที่ดิน 3) ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ 4) ปัญหาด้านส่วนตัว 5) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม 6) ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี” ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกร ในจังหวัดสระบุรีมาอย่างยาวนานได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมไม่มากนักน้อย ด้วยการนำเอาหลักหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ที่ประกอบไปด้วย 1) หลักสัมมาทิฐิ 2) หลักสัมมาอาชีวะ 3) หลักทฎฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4) หลักสันโดษ 5) หลักวัตนมฺข 6 นำมาปรับใช้ในการ แก้ปัญหาของเกษตรกร ประกอบไปด้วย 1. ปัญหาทางด้านแหล่งน้ำ 2. ปัญหาทางด้านที่ดินทำกิน 3. ปัญหาทางการผลิต 4. ปัญหาทางด้านแหล่งเงินทุน 5. ปัญหาทางด้านการกลไกทางการตลาด เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ให้ดีขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมไปถึงการสร้าง ความมั่นคงในอาชีพเกษตรกรของตนเอง ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน สืบไป.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญา
3. เพื่อบูรณาการเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี
4. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เรื่องเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 รูป/ คน โดยมี 1) เกษตรกร จำนวน 3 คน 2) นักวิชาการทางการเกษตร จำนวน 4 คน 3) นักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป 4) ผู้นำชุมชน จำนวน 4 คน และ 5) กลุ่มประชาชนทั่วไป จำนวน 4 คน

ตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสอดคล้องเชิงเนื้อหา CVI แล้วได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสาร (Documentary Research) และลงพื้นที่ภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักตอนการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และสภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี
2. ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ หลักพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ 1) หลักสัมมาทิฐิ 2) หลักสัมมาอาชีวะ 3) หลักทฤษฎธรรมมิกัตถประโยชน์ 4) หลักสันโดษ 5) หลักวิถุฒนมุข 6
3. ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 รูป/ คน โดยมี 1) เกษตรกร จำนวน 3 คน 2) นักวิชาการ

ทางด้านการเกษตร จำนวน 4 คน 3) นักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป 4) ผู้นำชุมชน จำนวน 4 คน และ 5) กลุ่มประชาชนทั่วไป จำนวน 4 คน

4. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน มาบูรณาการเพื่อหารูปแบบ และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี

5. ผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบ และองค์ความรู้เรื่องเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรีการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) ด้วยการพิจารณาประเด็นสำคัญ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี สภาพปัญหาของเกษตรกร ในจังหวัดสระบุรี ในยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงจากเดิมเป็นอย่างมาก จากในอดีตที่เคยใช้แรงงานคน และสัตว์เลี้ยงภายในครอบครัวเป็นแรงงานหลักในการเพาะปลูก เปลี่ยนมาเป็นการทำเกษตร โดยใช้เครื่องจักรกลทางการเกษตรเพื่อการผลิต และการเพาะปลูก เพื่อก้าวไปสู่การเป็นเกษตรกรในรูปแบบ Smart Farmer ซึ่งจะเป็นการทำเกษตรในรูปแบบของอนาคต โดยการนำเอาเทคโนโลยี และเครื่องมือสื่อสารมาบิบทบาทในการทำเกษตร เป็นต้น เครื่องมือเครื่องจักรกลต่างๆ ทางเกษตร ประกอบไปด้วย รถไถเดินตาม รถไถนา รถปักดำข้าว รถเกี่ยวข้าว เครื่องสูบน้ำ โตรนทางการเกษตร เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งหวังให้ได้ผลผลิตในปริมาณที่มาก ตอบสนองความต้องการของตลาด เพื่อกำไรสูงสุดหรือในราคาที่เหมาะสมที่เกษตรกรพอใจ ปัญหาที่เกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ประสบปัญหาอยู่ในขณะนี้คือ 1.ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ 2.ปัญหาด้านที่ดิน 3.ปัญหาด้านการผลิต 4.ปัญหาด้านแหล่งเงินทุน และ 5.ปัญหาด้านกลไกทางการตลาด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาหลักพุทธปรัชญา วิถีชีวิตของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ในอดีตที่ผ่านมา เป็นวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ดำเนินชีวิตโดยใช้หลักธรรม คำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา มาเป็นหลักชัยในการดำเนินชีวิต พร้อมกับนำหลักธรรม คำสั่งสอนมาประยุกต์ใช้ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชนที่อาศัยอยู่ โดยเริ่มตั้งแต่การดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ซึ่งทุกครัวเรือนจะตื่นเช้าขึ้นมาเพื่อเตรียมอาหารใส่บาตรจนกลายเป็นกิจวัตรประจำวัน ที่ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาด้วยดีเสมอมา การนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนต่าง ๆ ในพระไตรปิฎก มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ของตนเอง เพื่อการดำเนินชีวิตที่ดีของเกษตรกร ในทุกช่วงฤดูกาลของการทำเกษตร รวมไปถึงคติความเชื่อต่าง ๆ ของท้องถิ่น ที่ใช้ยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจและเป็นแรง บันดาลใจในการประกอบคุณงามความดี เป็นการทำให้เกิดความสุขที่แท้จริง ทั้งภายนอกและภายใน อีกทั้งยังเป็นการรักษา สืบทอด จาริต ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ให้ยาวนาน ส่งผลให้ฝนตกถูกต้องตามฤดูกาล มีปริมาณน้ำฝนที่เพียงพอต่อการทำเกษตร ทั้งพืชสวน พืชไร่ และปศุสัตว์ มีแหล่งน้ำทางธรรมชาติที่พอเพียง ตลอดฤดูกาลในการทำเกษตร อุดมสมบูรณ์ไปด้วยพืชพันธุ์ธัญญาหาร ทรัพยากรทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ระบบนิเวศน์อุดมสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน

การทำเกษตรให้ประสบผลสำเร็จในอาชีพเกษตรกรของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ได้นำเอาหลักธรรมและวิธีการทำนาของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืนได้ ด้วยการนำเอาหลักธรรมที่สำคัญในพระสูตรนี้ อันประกอบไปด้วย ศรัทธา ความเพียร ปัญญา เป็นสำคัญ สำหรับหลักธรรมที่นำมาใช้กับ เกษตรวิถีตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ประกอบไปด้วย 1. หลักสัมมาทิฐิ 2. หลักสัมมาอาชีวะ 3. หลักทฎฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4. หลักสันโดษ และ 5. หลักวิมมมข

1. สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ ดำริชอบ เปรียบดังปัญญา และศรัทธา เป็นกรอบแนวความคิดที่วางเอาไว้ในการทำเกษตร เป็นเป้าหมายสูงสุดให้ประสบผลสำเร็จในการทำเกษตร สัมมาอาชีวะ คือ แนวทางปฏิบัติ ที่วางเอาไว้ด้วยปัญญา จากสัมมาทิฐิ ในส่วนสัมมาสมาธิ คือมีจิตมุ่งมั่น มีสมาธิในการทำเกษตร แม้จะมีอุปสรรค มาขัดขวางมาน้อยเพียงใดก็ไม่ลดละ หรือย่อถอย ต่ออุปสรรคทั้งมวล ยังคงมุ่งมั่นทำเกษตร และดำเนินชีวิตให้ประสบผลสำเร็จ ตั้งใจปรารถนาตาม ที่วางเอาไว้ทุกประการ

2. หลักสัมมาอาชีวะ สัมมาอาชีวะคือ 1 ใน มรรค 8 ถือเป็นหัวใจของหลักธรรมข้อหนึ่งที่จะต้องยึดถือในทำกิจการงานต่าง ๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหวังในหลักสัมมาอาชีวะยังประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก ๆ ในการทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ หลักการที่ว่าประกอบไปด้วย 1. ความขยันหมั่นเพียร 2. ความไม่ประมาท และ 3. การบริหารจัดการทรัพยากรที่หามาได้

3. หลักทฎฐธัมมิกัตถประโยชน์ หลักทฎฐธัมมิกัตถประโยชน์ ในปัจจุบัน ประโยชน์สุขสามัญที่มองเห็นกันในชาตินี้ ที่คน

ทั่วไปปรารถนา มีทรัพย์ ยศ เกียรติ ไม้ตรี เป็นต้น อันจะสำเร็จ ด้วยธรรม (เรียกเต็มว่า ทิฐฐัมมิกัตถสัง วัตตนิกรรม ธรรมอันเป็นไปเพื่อทิฐฐัมมิกัตถะ) 4 ประการ คือ 1. อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น 2. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา 3. กัลยาณมิตตตา คบหาคนดีเป็นมิตร 4. สมชีวิตา เลี้ยงชีวิตให้พอดีแก่กำลังทรัพย์ที่หาได้ มักเรียกคลองปากว่า ทิฐฐัมมิกัตถประโยชน์ ทิฐฐัมมิกัตถสังวัตตนิกรรม 4 (ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน หลักธรรมอันอำนวยประโยชน์สุขขึ้นต้น)

3.1 อุฏฐานสัมปทา (ถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ประกอบอาชีพอันสุจริต มีความขำนาญ รู้จักใช้ปัญญาสอดส่อง ตรวจสอบหาอุบายวิธี สามารถจัดดำเนินการให้ได้ผลดี

3.2 อารักขสัมปทา (ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์ และผลงาน อันตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตราย หรือเสื่อมเสีย

3.3 กัลยาณมิตตตา (คบคนดีเป็นมิตร คือ รู้จักกำหนดบุคคลในถิ่นที่อาศัย เลือกเสวนา สำเนียงศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้ทรงคุณมีศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา

3.4 สมชีวิตา (มีความเป็นอยู่เหมาะสม คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายเลี้ยงชีวิตแต่พอดี มิให้ผิดเคื่องหรือฟุ่มเฟือย หารายได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดเก็บไว้ ธรรมหมวดนี้เรียกกัน สั้น ๆ ว่า ทิฐฐัมมิกัตถะ หรือเรียกติดปากว่า กุฐัมมิกัตถะประโยชน์ (อรรถะ แปลว่า ประโยชน์ จึงมีประโยชน์ซ้ำซ้อนกันสองคำ)

4. หลักสันโดษ

ท่านเจ้าคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายสันโดษไว้ดังนี้สันโดษ สันโดษ 3 และ 12 (ความยินดี, ความพอใจ, ความยินดีด้วยของของตนซึ่งได้มา ด้วยเรี่ยวแรงความเพียรโดยชอบธรรม, ความยินดีด้วยปัจจัยสี่ตามมีตามได้, ความรู้จักอิมรู้จักพอ

4.1 ยถาลาภสันโดษ (ยินดีตามที่ได้, ยินดีตามที่พึงได้ คือ ตนได้สิ่งใดมา หรือเพียรหาสิ่ง ได้ เมื่อเป็นสิ่งที่ตนพึงได้ ไม่ว่าจะหยาบหรือประณีตแค่ไหน ก็ยินดีพอใจด้วยสิ่งนั้น ไม่อยากได้สิ่งอื่น ไม่เดือดร้อนกระวนกระวายเพราะสิ่งที่ตนไม่ได้ ไม่ปรารถนาสิ่งที่ตนไม่พึงได้ เกินไปกว่าที่ตนจึงได้โดยถูกต้องชอบธรรม ไม่เพ่งเล็งปรารถนาของของคนอื่นได้ ไม่ริษยาหา

4.2 ยถาพลสันโดษ (ยินดีตามกำลัง คือ ยินดีแต่พอแก่กำลังร่างกายสุขภาพและวิสัยแห่งการใช้ สอยของตน ไม่ยินดีอยากได้เกินกำลังตนมีหรือได้สิ่งใดมาอันไม่ถูกกับกำลังร่างกายหรือสุขภาพ เช่น ฝึกหัดอาหารบิณฑบาตที่แสดงต่อโรคของตนหรือเกินกำลังการบริโภคใช้สอย ก็ไม่หิวแค้น เสียหายเก็บไว้ให้เสียเปล่า หรือฝืนใช้ให้เป็นโทษแก่ตน ยอมสละให้แก่ผู้อื่นที่จะใช้ได้และรับ หรือแลกเอาสิ่งที่ถูกโรคกับตนแต่เพียงที่พอแก่กำลังการบริโภคใช้สอยของตน

4.3 ยถาสารูปสันโดษ (ยินดีตามสมควร คือ ยินดีตามที่เหมาะสมกับตนอันสมควรแก่ภาวะ ฐานะ แนวทางชีวิต และจุดหมายแห่งการบำเพ็ญกิจของตน เช่น ฝึกหัดไม่ปรารถนาสิ่งของอันไม่สมควรแก่สมณภาวะ หรือฝึกหัดบางรูปได้ปัจจัยสี่ที่มีค่ามาก เห็นว่าเป็นสิ่งสมควรแก่ท่านผู้ทรง คุณสมบัติที่น่านับถือ ก็นำไปมอบให้แก่ท่านผู้นั้น ตนเองใช้แต่สิ่งอันพอประมาณ หรือฝึกหัดบางรูป กำลังประพฤติดีตรชาดเกลียดตน ได้ของประณีตมาก็สละให้แก่เพื่อนภิกษุรูปอื่นๆ ตนเองเลือกหา ของปอนๆ มาใช้ หรือตนเองมีโอกาสจะได้ลาภอย่างหนึ่ง แต่รู้ว่าสิ่งนั้นเหมาะสมหรือเป็นประโยชน์แก่ท่านผู้อื่นที่เชี่ยวชาญถนัดสามารถด้านนั้น ก็สละให้ลาภถึงแก่ท่านผู้นั้น ตนรับเอาแต่สิ่งที่เหมาะสมกับตน สันโดษ 3 นี้ เป็นไปในปัจจัย 4 แต่ละอย่าง จึงรวมเรียกว่า สันโดษ 12 อนึ่ง สันโดษ 3 นี้ เป็นคำอธิบาย ของพระอรรถกถาจารย์ ซึ่งมุ่งแสดงข้อปฏิบัติของพระภิกษุ โดยเฉพาะปรากฏในอรรถกถาและฎีกามากมายไม่น้อยกว่า 10 แห่ง คฤหัสถ์พึงพิจารณาประพฤติปฏิบัติตามสมควร

5. หลักวิถนมุข หลักวิถนมุข (ธรรมที่เป็นปากทางแห่งความเจริญ, ธรรมที่เป็นจุดประตูล้ำอันจะเปิดออกไปให้ก้าวหน้าสู่ความเจริญของงามของชีวิต

5.1 อาโรคยะ (ความไม่มีโรค, ความมีสุขภาพดี)

5.2 ศีล (ความประพฤติดี มีวินัย ไม่ก่อเวรกัน ได้ฝึกในมรรยาทอันงาม)

5.3 พุทธามัต (ศึกษาแนวทาง มองดูแบบอย่าง เข้าถึงความคิดของพุทธชนเหล่าคนผู้เป็นบัณฑิต)

5.4 สุตตะ (ไม่เล่าเรียนหาความรู้ ฝึกตนให้เชี่ยวชาญและทันต่อเหตุการณ์)

5.5 ธรรมานุวัติ (ดำเนินชีวิตและกิจการงานโดยทางชอบธรรม)

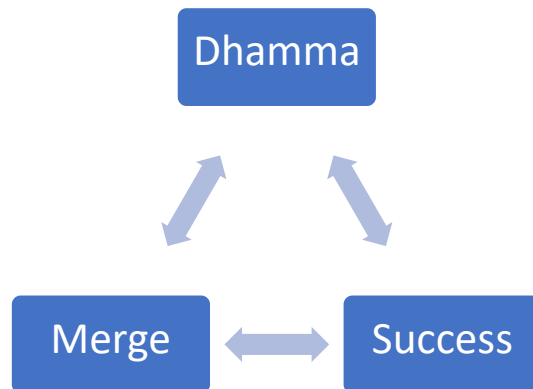
5.6 อลีนตา (เพียรพยายามไม่ระย่อ, มีกำลังใจแข็งกล้า ไม่ท้อถอยเฉื่อยชา เพียรก้าวหน้าเรื่อยไป)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 บูรณาการเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี รูปแบบเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ควรเป็นเกษตรที่ดำเนินชีวิตไปตามครรลองครองธรรมแห่งพระพุทธศาสนา มีการผสมผสานระหว่างคำสอนในทางพระพุทธศาสนาประกอบไปด้วย (1) หลักสัมมาทิฐิ (2) หลักสัมมาอาชีวะ (3) หลักทิฐฐัมมิกัตถะประโยชน์ (4) หลักสันโดษ (5) หลักวิถนมุข มาปรับใช้ให้เข้ากับการดำเนินชีวิตของเกษตรกรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้ระบบน้ำหยดชลประทาน การใช้เซนเซอร์และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการจัดการแปลงปลูกให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการ

เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความพร้อมทั้งในด้านพื้นที่ แรงงาน เทคโนโลยี มาปรับใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง และประเทศชาติ ทั้งนี้ เกษตรกรยังคงต้องรักษาขนบธรรมเนียม อันดีงาม รวมถึงคติความเชื่ออันเป็นมงคล ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพเกษตรกร รวมไปถึงภูมิปัญญาชาวบ้าน ความรู้ปราชญ์ชุมชน เพื่อเป็นการรักษา อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม อันดีงามที่แนบแน่นไปกับวิถีเกษตรกรรม ดังนั้นการทำเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี เป็นการทำการเกษตรที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ที่เกษตรกรได้นำเอาหลักธรรม คำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย (1) หลักสัมมาทิฐิ (2) หลักสัมมาอาชีวะ (3) หลักทวิญญูมมิกัตถประโยชน์ (4) หลักสันโดษ (5) หลักวิมุตตมุตมา มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา 1. ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ 2. ปัญหาด้านที่ดิน 3. ปัญหาด้านการผลิต 4. ปัญหาด้านแหล่งเงินทุน และ 5. ปัญหาด้านกลไกทางการตลาด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่มั่นคงและยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 นำเสนอองค์ความรู้เรื่องเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี องค์ความรู้เรื่องเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี 1) การนำเอาหลักธรรม 2 หลักธรรม มาประกอบเข้าด้วยกัน หลักธรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย 1. หลักสัมมาทิฐิ 2. หลักสัมมาอาชีวะ ทั้งนี้ต้องใช้หลักสัมมาทิฐิ เป็นตัวคอยควบคุม เกษตรกรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะนำพาตนเองและครอบครัวก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ได้วางแผนชีวิตเอาไว้ ด้วยการใช้ธรรมะมาประยุกต์ใช้ในการทำการเกษตร โดยแบ่งออกเป็นหลักธรรมใหญ่ได้ 3 หลักธรรม อันประกอบไปด้วย หลักปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ กล่าวคือ หลักสัมมาทิฐิ ถือเป็นหลักปฏิบัติ หลักสัมมาอาชีวะ ถือเป็นหลักปฏิบัติ เมื่อเกษตรกรได้นำเอา ทั้งสองหลักธรรมมาเป็นข้อกำหนด และข้อปฏิบัติแล้ว ย่อมประสบผลสำเร็จได้อย่างไม่ยาก หรือที่เรียกว่า ปฏิเวธ ในการดำเนินชีวิตตามวิถีของเกษตรกรย่อมความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของเกษตรกร โดยเฉพาะ2) ด้วยการนำเอาหลักธรรม 3 หลักธรรม ประกอบเข้าด้วยกัน คือ 1. หลักสัมมาทิฐิ 2. หลักทวิญญูมมิกัตถประโยชน์ และ3. หลักสันโดษ โดยเกษตรกรต้องพอใจในสิ่งที่ตนเองมีในทุก ๆ มิติ เช่นพอใจในทรัพย์ของตนเองที่ได้มา พพอใจในผลกำลังที่ตนเองทำได้ ทั้งผลกำลังสติปัญญา ผลกำลังทางด้านร่างกาย ผลกำลังทางด้านเครื่องจักร ทั้งนี้เกษตรกรจะต้องมีความขยัน อดทน เป็นที่ตั้งในการดำเนินชีวิตของเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี จะต้องมีความขยัน อดทน และการรักษาทรัพย์เป็นที่ยึด ด้วยความมุ่งมั่น ที่จะดำเนินชีวิตไปให้ถึงเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้สูงสุด ด้วยการนำเอาหลักวิมุตตมุตมา มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในอาชีพเกษตรกร กล่าวคือ หลักวิมุตตมุตมา ประกอบไปด้วย 1. ความไม่มีโรค ความมีสุขภาพดี 2. ความประพฤติดี มีวินัย ไม่ก่อเวรกัน ได้ฝึกในมรรยาอันงาม 3. ศึกษาแนวทาง มองดูแบบอย่าง เข้าถึงความคิดของพุทธชนเหล่าคนผู้เป็นบัณฑิต 4. ใฝ่เล่าเรียนหาความรู้ ฝึกตนให้เชี่ยวชาญและทันต่อเหตุการณ์ 5. ดำเนินชีวิตและกิจการงานโดยทางชอบธรรม 6. เพียรพยายามไม่ระย่อ มีกำลังใจแข็งแกร่ง ไม่ท้อถอยเฉื่อยชา เพียรก้าวหน้าเรื่อยไป 3) เกษตรกรจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาสืบทอดขนบธรรมเนียมอันดีที่บรรพชนได้ประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจนถึงยุคปัจจุบัน และส่งต่อให้ลูกหลานได้ยึดถือและปฏิบัติสืบทอด เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนสืบต่อไป 4) การบูรณาหลักเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ของเกษตรกร ในจังหวัดสระบุรีการบูรณาหลักเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ของเกษตรกร ในจังหวัดสระบุรี เป็นการนำเอาหลักธรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย 1. หลักสัมมาทิฐิ 2. หลักสัมมาอาชีวะ 3. หลักทวิญญูมมิกัตถประโยชน์ 4. หลักสันโดษ และ 5. หลักวิมุตตมุตมา มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ที่ประกอบไปด้วยการดำเนินชีวิตตามครรลองครองธรรม วิถีเกษตรแบบดั้งเดิม วิถีเกษตรแบบสมัยใหม่ หรือ Smart farmer โดยใช้หลักธรรมดังกล่าว เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา 1. ด้านแหล่งน้ำ 2. ด้านที่ดิน 3. ด้านการผลิต 4. ด้านแหล่งเงินทุน 5. ด้านกลไกทางการตลาด เป็นต้น เพื่อความยั่งยืน ต่อไป

รูปแบบเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี



Dhamma	หมายถึง ธรรมะ
Merge	หมายถึง การผสมผสาน กลมกลืน
Success	หมายถึง ประสบผลสำเร็จ

D= Dhamma คือ ธรรมะที่นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในการทำเกษตร เรื่อง เกษตรวิถีตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำหลักธรรม เพื่อใช้แก้ปัญหาดังกล่าวประกอบไปด้วย

1. หลักสัมมาทิฐิ
2. หลักสัมมาอาชีวะ
3. หลักทิฐฐัมมิกัตถะประโยชน์
 - 3.1 อุฏฐานสัมปทา
 - 3.2 อารักขสัมปทา
 - 3.3 กัลยาณมิตตตา
 - 3.4 สมชีวิตา
4. หลักสันโดษ
 - 4.1 ยถาลาภสันโดษ
 - 4.2 ยถาพลสันโดษ
 - 4.3 ยถาสารูปสันโดษ
5. หลักวัณณมุข
 - 5.1 อาโรคยะ
 - 5.2 ศีล
 - 5.3 พุทธามัต
 - 5.4 สุตะ
 - 5.5 ธรรมานุวัติ
 - 5.6 อลีนตา

ในงานวิจัยฉบับนี้ สามารถนำเอาหลักธรรม หลายๆหลักธรรมมาใช้ร่วมกันได้ โดยมีหลักสัมมาทิฐิ เป็นประธานเนื่องจากหลักสัมมาทิฐิ นั้นเป็นต้นกำเนิด เป็นนามธรรม หรือวิสัยทัศน์ อาจจะกล่าวได้ว่า สัมมาทิฐิคือเป้าหมายสูงสุดในการทำเกษตรกรรม รวมไปถึงการทำเกษตร การวางแผนการทำเกษตร และการแก้ปัญหาทางด้านการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในอาชีพเกษตรกรรม ยกกระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ลดการเหลื่อมล้ำความเป็นอยู่ในสังคมมีความเจริญรุ่งเรืองทัดเทียมอารยประเทศ พร้อมกันนี้ยังสร้างความเสถียรภาพทางอาหาร ให้ยั่งยืนมั่นคงให้กับประเทศ

M= Merge หมายถึง แนวทางการปฏิบัติในการเอาหลักธรรมะมาผสมผสาน กลมกลืน เพื่อแก้ปัญหาทางด้านต่างๆ เช่น

ปัญหาแหล่งน้ำเมื่อเกษตรกรพบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองแล้ว และได้นำหลักธรรมดังกล่าวมาแก้ปัญหา เช่น 1) ปัญหาทางด้านแหล่งน้ำ 2) ปัญหาทางด้านที่ดิน 3) ปัญหาทางด้าน การผลิต 4) ปัญหาทางด้าน แหล่งเงินทุน 5) ปัญหาทางด้าน กลไกทางการตลาด ซึ่งในแต่ละประเด็นปัญหาจะมีความสลับซับซ้อน ความยุ่งยากไม่เหมือนกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรม หลายหลักธรรมประกอบเข้าด้วยกันในการแก้ปัญหา โดยมีการนำหลักธรรมเรียงลำดับก่อนหลังไม่เหมือนเช่นเดียวกัน อีกด้วย ตัวอย่างเช่น ปัญหาทางด้าน กลไกทางการตลาด หลักธรรมที่ใช้ประกอบไปด้วย 1. หลักสัมมาทิฐิ 2. หลักสัมมาอาชีวะ 3. หลักวิมุตตมฺห โดยเลือกใช้ อาโรคะยะ พุทธามัต สุตตะ อลินตา กล่าวคือ เมื่อมีปัญหาทางด้านกลไกทางการตลาดเมื่อทราบปัญหาเข้าใจปัญหาที่ชัดเจนแล้ว เกษตรกรต้องมีแบบแผนและแผนงานในการแก้ปัญหาที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้น สิ่งนี้เรียกสัมมาทิฐิ ต่อจากนั้นเกษตรกรจะต้องประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่คดโกงผู้บริโภคทั้งต่อหน้า และลับหลัง ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยไม่ย่อท้อ โดยใช้หลักธรรมสัมมาอาชีวะ หลักธรรมมานูตติ และหลักธรรมอลินตา รวมไปถึงหลักธรรมพุทธานุตติ เป็นการค้นคว้าหาแบบอย่างหรือแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับปัญหาทางการตลาด ทั้งนี้เกษตรกรจะใช้หลักธรรม สุตตะ (Lifelong Learning) เพื่อนการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับปัญหาใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเกี่ยวกับปัญหาทางด้านกลไกทางการตลาด เป็นต้น

S= Success หมายถึง การประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่เกษตรกรได้คาดหวัง หรือตั้งเป้าเอาไว้ ในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ประกอบไปด้วย 1.ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ 2.ปัญหาด้านที่ดิน 3.ปัญหาด้านการผลิต 4.ปัญหาด้านแหล่งเงินทุน และ 5.ปัญหาด้านกลไกทางการตลาด ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้จะค่อยๆ หมดไป ด้วยการที่เกษตรกรได้เข้าใจปัญหา เช่น ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ เกษตรกร จะต้องเข้าใจสภาพที่ดินของตนเองที่ทำการทำเกษตรอยู่ ทราบถึงปริมาณน้ำฝนที่ตกลงมาในแต่ละปี สถานที่กักเก็บน้ำ เพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอต้องดำเนินการขุดบ่อเพิ่ม จากกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีขนาดบ่อ 1,260 ลบ.ม. เป็นต้น ตัวอย่างดังกล่าวเป็นการแก้ปัญหาของน้ำโดยเริ่มต้นจาก กระบวนการทางความคิด คือ หลักสัมมาทิฐิ เป็นการมองเห็นปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้น การคาดคะเน ด้วยเหตุและผล นำไปสู่ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ หลักสันโดษ และหลักสัมมาอาชีวะ มาใช้ประกอบในการแก้ปัญหาทางด้านแหล่งน้ำ เป็นหลักปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การแก้ปัญหา ด้านที่ดิน ปัญหาด้านการผลิต ปัญหาด้านแหล่งเงินทุน และปัญหาด้านกลไกทางการตลาด เช่นเดียวกันด้วยการนำเอาหลักสัมมาทิฐิ เป็นหลักธรรมตั้งต้น และนำหลักธรรมอื่นๆ มาเสริม เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติ คือ หลักสัมมาอาชีวะ หลักทวิมุตตมมิกัตถประโยชน์ หลักสันโดษ หลักวิมุตตมฺห นำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ปัญหาต่างๆ และทำให้เกษตรกรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และทำให้คนรุ่นใหม่ได้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอดอาชีพเกษตรกรของชาว จังหวัดสระบุรี ให้มีความทัดเทียมอารยประเทศสืบไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ดังกล่าว ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสาร (Documentary Research) และลงพื้นที่ภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญจากการค้นพบในการวิจัย รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) สภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี สภาพปัญหาของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ที่ประสบอยู่ในขณะนี้คือ 1. ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ 2.ปัญหาด้านที่ดิน 3.ปัญหาด้านการผลิต 4.ปัญหาด้านแหล่งเงินทุน และ 5.ปัญหาด้านกลไกทางการตลาด ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วย หลักการเกษตรแนวพุทธซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเทพรัตนมุนี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเกษตรแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจชุมชน” ผลการศึกษาสรุปว่าผลจาก การศึกษา พบว่า หลักธรรมที่นำไปประยุกต์ใช้ในการทำการเกษตรเข้ากับพื้นที่ของตนเอง เช่น ศีล 5 หลักอิทธิบาท 4 และ สังคหวัตถุ 4 เป็นต้น

2) หลักพุทธปรัชญา ที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย 1.หลักสัมมาทิฐิ 2.หลักสัมมาอาชีวะ 3.หลักทวิมุตตมมิกัตถประโยชน์ 4.หลักสันโดษ 5.หลักวิมุตตมฺห ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2534

3) บูรณาการเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี เป็นการนำเอาหลักธรรมดังกล่าวประกอบไปด้วย 1. หลักสัมมาทิฐิ 2. หลักสัมมาอาชีวะ 3. หลักทวิมุตตมมิกัตถประโยชน์ 4. หลักสันโดษ และ 5. หลักวิมุตตมฺห มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของเกษตรกรในจังหวัดสระบุรี ที่ประกอบไปด้วยการดำเนินชีวิตตามครรลองครองธรรม วิถีเกษตรแบบดั้งเดิม วิถีเกษตรแบบสมัยใหม่ หรือ Smart farmer โดยใช้หลักธรรมดังกล่าว เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา 1. ด้านแหล่งน้ำ 2. ด้านที่ดิน 3. ด้านการผลิต 4. ด้านแหล่งเงินทุน 5. ด้านกลไกทางการตลาด สอดคล้องกับพระเทพรัตนมุนี สายพวงศ อโนมปญโญ (กองสินธุ) และคณะได้วิจัยเรื่อง “การเกษตรแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า 1. การเกษตรแนวพุทธในคัมภีร์ พระพุทธศาสนา มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความสุขให้แก่มนุษย์เช่นเดียวกับเศรษฐกิจตามหลักเศรษฐศาสตร์ แต่จุดหมายทางพระพุทธศาสนาจะแตกต่างจากจุดหมายของเศรษฐกิจ เพราะเศรษฐกิจมีจุดหมายเพื่อบำบัดหรือตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความสุข มั่งคั่งสมบูรณ์ด้วยโภคทรัพย์ทั้งปวง มีความต้องการใหม่มนุษย์มีการเบียดเบียนผู้อื่น มีอาหารที่ดี เพราะจะทำให้ชีวิตมีความ

สะดวกสบายยิ่งขึ้น พระพุทธศาสนาสอนเน้นให้มีหลักบารัฏฐจักรบรรเทาความทะยานอยากให้น้อยลงไป พยายามเพนนายเหนือ ทรัพย์เพื่อลดความโลภต่างๆ ซึ่งเป็นเป้าหมายในทางพระพุทธศาสนา เพื่อการหลุดพ้น

4) องค์ความรู้เรื่องเกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ในครั้งนี้ได้แก่ “DMS Model” D= Dhamma คือ ธรรมะที่นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในการทำเกษตร เรื่อง เกษตรวิถีตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัย ได้นำหลักธรรม เพื่อใช้แก้ปัญหาดังกล่าวประกอบไปด้วย 1) หลักสัมมาทิฐิ 2) หลักสัมมาอาชีวะ 3) หลักทฎฐมมิกัตตะประโยชน์ 4) หลักสันโดษ 5) หลักวิมุตตมูข M= Merge หมายถึง แนวทางการปฏิบัติในการเอาหลักธรรมมาผสมผสาน กลมกลืน เพื่อ แก้ปัญหาทางด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเกษตรกร S= Success หมายถึง การประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่ เกษตรกรได้คาดหวัง สอดคล้องกับ โสภณ คำทัพ ได้วิจัยเรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียงในบริบทวิถีชีวิตแบบพุทธตามที่ปรากฏใน พระไตรปิฎก” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทวิถีชีวิตแบบพุทธตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกอันเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน จะเป็นผลมาจากความศรัทธาที่เป็นกำลังในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา โดยเริ่มจากสัมมาทิฐิซึ่งประกอบด้วยเหตุผล และทำให้เกิดปัญญานำไปสู่สัมมาอาชีวะได้นั้น เพราะมีหลักพุทธธรรมที่สนับสนุนอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) ศีล เป็นวิธีการพัฒนาที่สมดุล เป็นการปฏิบัติตนที่แสดงออกทางกาย ในเรื่องความพอประมาณด้วยสันโดษ
- 2) สมานะ เป็นวิธีการกำกับที่ยั่งยืน เป็นการปฏิบัติตนที่แสดงออกทางใจ ในเรื่องความมีเหตุผลด้วยโยนิโสมนสิการ
- 3) ปัญญา เป็นวิธีการสนับสนุนที่มั่นคง เป็นการปฏิบัติตนที่แสดงออกทางปัญญา ในเรื่องการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนด้วย อปัมาทธรรม.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 ผู้นำองค์กร ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกษตร ควรมีการสนับสนุน หรือ ผลักดัน ส่งเสริม ให้ การเกษตร หันมาใช้หลักธรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรให้มากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการยกระดับ การเกษตร ให้สูงขึ้น
 ผู้นำองค์กรภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของเกษตรกรโดยใช้หลักธรรมเพื่อใช้ปัญหาทางการเกษตร ทั้ง ทางตรง และทางอ้อม ตั้งแต่ปัจจัยการผลิต การเข้าถึงเมล็ดพันธุ์ราคาถูก และเพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร โปร่งใสและ ยุติธรรม องค์ความรู้ต่างๆ ทางด้านการเกษตร
 ผู้นำองค์กรภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของเกษตรกรโดยใช้หลักธรรมเพื่อใช้ปัญหาทางการเกษตร ทั้ง ทางตรง และทางอ้อม ส่งเสริมการเลือกซื้อ เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากเกษตรกรในประเทศ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 เกษตรวิถีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากโลกมีการพัฒนาไปอย่าง รวดเร็ว ทำให้มนุษย์เกิดการแย่งชิงกันทางด้านทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะแหล่งอาหารปลอดภัยเคมี นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นผู้สร้างมลภาวะเป็นพิษที่มีผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อม ให้แก่ธรรมชาติ และย้อนกลับคืนสู่มนุษย์ใน ที่สุด ไม่ช้าก็เร็ว เพื่อเป็นการรักษา และฟื้นฟู ธรรมชาติให้กลับมามีดังเดิม ผู้วิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้
 - 1) เกษตรพัฒนาเกษตรอินทรีย์ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธปรัชญา
 - 2) การแก้ปัญหามลภาวะโลกร้อนด้วยหลักเกษตรแนวพุทธ
 - 3) การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ ด้วยหลักอิทธิบาท4

เอกสารอ้างอิง

- จรัญ จันทลักษณ์. (2536). วัฒนธรรมการเกษตรยั่งยืน. เอกสารประกอบการบรรยายในการประชุมหัวหน้าภาควิชาสัตวบาล/สัตวบาลศาสตร์ทั่วประเทศ. มหาลัษณ์เกษตรศาสตร์.
- ดวงสมร ไชยปัญญา. (2560). ถอดบทเรียนเกษตรกรผู้ประกอบการเกษตรอินทรีย์. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- น้อมนำตามคำพ่อ: ประมวลพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และการน้อมนำประยุกต์ใช้ภายใต้พันธกิจมหาวิทยาลัย. (2554). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2530). พุทธเกษตรกรรมกับสานตีสู่ของสังคมไทย. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- พระเทพรัตนมุนี (สายพงศ์ อินมปญโญ / กองสินธุ์) และคณะ. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริกับเกษตรตามแนวพระพุทธศาสนา. สารนิพนธ์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาพระพุทศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาปริญญ วรญาโณ และคณะ. (2560). เกษตรวิถีพุทธ: แนวคิดและการจัดการบนพื้นฐานของพลังชุมชน กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : หนองคาย.
- พระมหามชินทร์ ปุริสสุตโตโม ผศ,ดร. (2560). พุทธปรัชญา: วิเคราะห์และวิจารณ์. ศึกษาศาสตร์ มมร., คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิระศักดิ์ อภินนทเวที (แสงพงษ์). (2561). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับเกษตรทฤษฎีใหม่ของศาสตร์พระราชา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวัฒนา ปัญญาทีโป (คำแคน). (2561). รูปแบบการพัฒนาเกษตรกรรมสมัยใหม่ตามแนวเกษตรเชิงพุทธบูรณาการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2539). ราชสดุดีเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช วิทยาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต : ส่งเสริมการเกษตร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). สำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556 ทัวราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- ไสว พงษ์เผ่า. (2526). หลักการกสิกรรม. ภาควิชาพืชไร่นา. คณะเกษตร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภณ ขำทัพ คณะศึกษาศาสตร์. (2552). เศรษฐกิจพอเพียงในบริบทวิถีชีวิตแบบพุทธตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก. ที่เสนอต่อคณาจารย์และนักวิชาการในต่างประเทศ ณ มหาวิทยาลัยหนานฮวา : ไต้หวัน.
- อภิชัย พันธเสน. (2558). พุทธเศรษฐศาสตร์: วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- Margaret C. Merrill. (1983). Eco-Agriculture: A Review of its History and Philosophy. Environmental Science, Philosophy. [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org>. [2024, January 1].
- Thompson, P. (2009). Philosophy of Agricultural Technology. Philosophy of Technology and Engineering Sciences, 1257-1273. [Online]. Available: <https://www.sciencedirect.com>. [2024, January 1].
- Reddy, B. S. (2010). Organic farming: Status, issues and prospects – A review. Agricultural Economics Research Review, 23(2), 1-12. [Online]. Available: <https://ideas.repec.org/a/ags/aeraae/97015.html>. [2024, January 1].
- Kaufman, A. H., & Mock, J. (2014). Cultivating greater well-being: The benefits Thai organic farmers experience from adopting Buddhist eco-spirituality. Journal of Agricultural and Environmental Ethics, 27, 871-893. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net>. [2024, January 1].

- Pivotoa, D. (2018). Scientific development of smart farming technologies and their application in Brazil. *Information Processing in Agriculture*, 5(1), 21-32. [Online]. Available: <https://www.sciencedirect.com>. [2024, January 1].
- Moysiadis, V., Sarigiannidis, P., Vitsas, V., & Khelifi, A. (2021). Smart farming in Europe. *Computer Science Review*, 39. [Online]. Available: <https://www.sciencedirect.com>. [2024, January 1].
- Limprapoowiattana, C. (2022). *Agriculture and Human Values*, 40(1), 1087-1103. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net>. [2024, January 1].

กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย
ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

Integrated corporate communication strategy through social media that affects
the decision to study at the College of Dramatic Arts Lopburi,
Bunditpatanasilpa Institute of Fine Arts

ราชวงศ์ นวลอินทร์

Rajavongse Nuanin

ภาควิชาศึกษาทั่วไป วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

Department of General Education, Lopburi College of Dramatic Arts, Bunditpatanasilpa Institute

Corresponding Author E-mail : rachawong98@gmail.com

(Received : July 17, 2024; Edit : July 24, 2024; accepted : July 26, 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการ วิเคราะห์อิทธิพล และศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ คณาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี กลุ่มละ 5 คน นักเรียนนักศึกษาในพื้นที่จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร และกลยุทธ์ผู้รับสาร
2. อิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร (X_1) กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร (X_2) กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร (X_3) และกลยุทธ์ผู้รับสาร (X_4) โดยสามารถเขียนสมการในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y' = 0.184 + 0.620X_1 + 0.182X_2 + 0.355X_3 - 0.190X_4$$

$$Z' = 0.677X_1 + 0.186X_2 + 0.371X_3 - 0.218X_4$$

3. แนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย การจัดเก็บข้อมูลและผลงานผู้สอน ศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบันอย่างเป็นระบบ การพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย การจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง และการติดตามผลการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย

คำสำคัญ: กลยุทธ์การสื่อสารองค์กร, สื่อโซเชียลมีเดีย, การตัดสินใจเข้าศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to examine Study Integrated corporate, analyze the influence of social media and study guidelines for managing integrated communication strategy through social media that affects the decision to study at the College of Dramatic Arts Lopburi, Bunditpatanasilpa Institute of Fine Arts. The target group are 1) Corporate communications expert 2) Lecturer responsible for organizational communications at Lopburi College of Dramatic Arts 3) Administrators of Lopburi College of Dramatic Arts, groups of 5 people and 4) Students in Lopburi Province, academic year 2023, 320 people. The research instrument are Interview and questionnaire forms.

The research result:

1) Integrated corporate communication strategy through social media that affects the decision to study at the College of Dramatic Arts Lopburi, Bunditpatanasilpa Institute of Fine Arts consisting of Messenger strategies, Content strategy, Strategies for determining communication channels, and Audience strategies.

2) Influence of social media that affects the decision to study at the College of Dramatic Arts Lopburi, Bunditpatanasilpa Institute of Fine Arts consisting of Messenger strategies (X_1) Content strategy, (X_2) Strategies for determining communication channels (X_3) and Audience strategies (X_4) that the equation can be written in the form of a relationship between raw scores and standard scores as follows.

$$Y' = 0.184 + 0.620X_1 + 0.182X_2 + 0.355 X_3 - 0.190X_4$$

$$Z' = 0.677X_1 + 0.186X_2 + 0.371X_3 - 0.218X_4$$

3) The guidelines for managing integrated corporate communication strategy through social media that affects the decision to study at the College of Dramatic Arts Lopburi, Bunditpatanasilpa Institute of Fine Arts consisting of 1) Storing data and workmanship of Lecturer, alumni, and current students systematically 2) Developing social media to suit the target group and keep up with the changes of the era 3) Storing information about students and related educational institutions and 4) Tracking results of social media use

Keywords: Corporate communication strategy, social media, Decision to study

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างคุณค่าตราสินค้าให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายนั้น เป็นที่ยอมรับว่า การสื่อสารทางการตลาด เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Bovee, Michael & John, 1995) ทั้งนี้สื่อที่ใช้สื่อสารทางการตลาดมีหลายประเภท เช่น การโฆษณา โดยใช้สื่อประเภทต่างๆ ส่งสารไปสู่ผู้รับสารอย่างรวดเร็ว การบอกต่อปากต่อปาก การส่งเสริมการขายโดยใช้การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ปัจจุบันสื่อทางการตลาดยังใช้ในลักษณะของการนำสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือที่เรียกว่า สื่อดิจิทัลมาใช้เพื่อให้เข้าถึงผู้บริโภคอย่างทั่วถึงมากขึ้น สถิติของโลกเปิดเผยว่า มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั่วโลกมากกว่า 1,600 ล้านคน ซึ่งในประเทศไทยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตกว่า 17 ล้านคน ครอบคลุมตั้งแต่คนวัยทำงาน นักเรียน และรวมถึงกลุ่มแม่บ้านการเติบโตอย่างต่อเนื่องของผู้ใช้สื่อดิจิทัล ทำให้นักการตลาดในยุคปัจจุบันต้องจับตามองเป็นอย่างยิ่ง ความเคลื่อนไหวสื่อดิจิทัลทั้งหลายในสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Youtube และ Twitter มีการเข้าถึงจากการบอกต่อของผู้คนที่มากมาย นักการตลาดเริ่มให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของสื่อดิจิทัลสู่การเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสื่อสารถึงกลุ่มเป้าหมายได้ นอกเหนือจากการให้ข่าวสารข้อมูล การสร้างความสัมพันธ์ จะเห็นว่า นักการตลาดสามารถทำการตลาดได้ง่ายขึ้นด้วยยุคของสื่อดิจิทัลเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของผู้บริโภคไปจากยุคก่อน และสร้างการตลาดแบบใหม่ทำให้สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมาย และมีระบบประมวลผลให้อัตโนมัติ ทำให้ช่วยในการเจาะกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย โซเชียลมีเดีย (Social Media) หรือสื่อสังคมออนไลน์ เป็นสื่อใหม่ที่ทำให้ สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง จากเดิม ที่ข้อมูลข่าวสารมักถูกเผยแพร่ผ่านองค์กร ที่ประกอบกิจการสื่อสารมวลชน (Mass Media) แต่ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไปจนถึงบุคคลทั้งที่มีชื่อเสียงและคนทั่วไปสามารถสื่อสารกันเองได้โดยตรง โซเชียลมีเดียถูกนำไปใช้อย่างหลากหลายทั้งการสื่อสาร การซื้อ-ขายสินค้าและบริการ ไปจนถึงการเรียนการสอนทางออนไลน์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564)

การรับรู้ผ่านสื่อดิจิทัลเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง อิทธิพลของสื่อดิจิทัลทางการตลาดจึงเป็นตัวช่วยในการสื่อสารให้เกิดการตัดสินใจในการซื้อสินค้าและบริการ เนื่องจากการสื่อสารที่มีผลมากต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการรับรู้ นับว่าเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการโฆษณาที่ใช้สื่อแบบดั้งเดิม เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึง ความถูกต้องของข้อมูลหรือความเพลิดเพลินในสุนทรียศาสตร์ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้บริโภค การสื่อสารทางการตลาดในปัจจุบัน ไม่ได้เป็นแค่ข้อความที่ส่งไปถึงผู้บริโภค แต่เกิดการพัฒนาระดับให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วม เป็นการสร้างการตลาดที่ทำให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเลือกรูปแบบกิจกรรมที่ต้องการ ทำให้กิจกรรมทางการตลาดมีผลต่อทัศนคติและการรับรู้ได้มากขึ้น (วิเลิศ ภูริวัชร, 2565)

สื่อสังคมออนไลน์เป็นรูปแบบการสื่อสารที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกระดับในปัจจุบัน สื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อที่ได้รับความนิยมในงานประชาสัมพันธ์และมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีแนวโน้มว่าจะได้รับความนิยมสูงขึ้นในอนาคต องค์กรใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์องค์กร สินค้าและบริการเพื่อช่วยเสริมสื่อประชาสัมพันธ์แบบดั้งเดิมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การประชาสัมพันธ์ภายใต้กระแสสื่อสังคมออนไลน์ควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานประชาสัมพันธ์การสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์รวมทั้งประเด็นเนื้อหาที่น่าสนใจ เสนอ ตลอดจนรูปแบบของการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์เพื่อนำ มาซึ่งชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และการสนับสนุนองค์กร (อภิรักษ์ พุกสวัสดิ์ และกุลทิพย์ ศาสตรระจุ, 2556)

วิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูทางด้านนาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ที่มีความรู้ ทักษะ และเชี่ยวชาญทางด้านนาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ สามารถคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์งานทางด้านนาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ มีความสามารถในการถ่ายทอดและประยุกต์ความรู้ มีความเป็นผู้นำในศาสตร์ทางด้านนาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และหรืองานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และบูรณาการความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาตนเองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความพร้อมในการร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดแก้ปัญหา และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (วิทยาลัยนาฏศิลปบุรี, 2562)

ผู้ทำวิจัยในฐานะอาจารย์สังกัดวิทยาลัยนาฏศิลปบุรีจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายประมวลผลผ่านกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เคยได้รับเกี่ยวกับอัตลักษณ์ พร้อมทั้งสำรวจความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบซึ่งอาจจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเพิ่มเติมและการวางแผนการจัดการทางด้านนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมคุณภาพและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์และยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมสู่นานาชาติได้ รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายกลยุทธ์และการพัฒนาการสื่อสารทางการตลาดที่สามารถสร้างคุณค่าความเป็นสถาบันวิชาชีพนาฏศิลป์ ด้านวิชาชีพ และด้านศิลปวัฒนธรรม และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เกิดการยอมรับและตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1.1 การศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสื่อสารองค์กร คณาจารย์ผู้รับผิดชอบการสื่อสารองค์กรของวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรีต่อไป

1.2 การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสื่อสารองค์กร คณาจารย์ผู้รับผิดชอบการสื่อสารองค์กรของวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสื่อสารองค์กร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านสื่อสารมวลชนหรือผลิตสื่อโซเชียลมีเดียที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน และคณาจารย์ผู้รับผิดชอบการสื่อสารองค์กรของวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การสรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เรียน มาวิเคราะห์โดยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) แบบการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าหลักเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาอิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

กลุ่มเป้าหมาย

นักเรียน นักศึกษาในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียของวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี จำนวนรวม 28 ข้อ

การวิเคราะห์ผล

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียของวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียของวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อวิทยาลัยนาฏศิลปชลบุรี โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient : rxy)

3. การสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมของครูที่เลี้ยงกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

การวิเคราะห์ผล

การสรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เรียน มาวิเคราะห์โดยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) แบบการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) โดยผู้วิจัยกำหนดคำหลักเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จากการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสื่อสารองค์กร และคณาจารย์ผู้รับผิดชอบการสื่อสารองค์กรของวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 10 คน พบว่ากลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย

1.1 กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร เป็นการกำหนดผู้ส่งสารหรือผู้นำในการส่งสารให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง จะต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม เป็นที่รู้จัก ตรงตามความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมายที่จะรับสารจากวิทยาลัย โดยผู้ส่งสารหรือผู้นำสารจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงในระดับจังหวัด ภูมิภาค หรือระดับประเทศ เช่น ผู้สอนที่เป็นที่ยอมรับหรือเป็นที่รู้จักในพื้นที่ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลงานเป็นนักแสดง ผู้ประกวดนางงามเวทีระดับประเทศ หรือ นักแสดงทางด้านศิลปวัฒนธรรมในกิจกรรมระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นต้น เพื่อสร้างความสนใจ และแรงกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น

1.2 กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร เป็นการจัดวางองค์ประกอบ ข้อความ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสื่อสารสู่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งกระบวนการในการออกแบบนี้ อาจจะเป็นการออกแบบประโยคที่จะใช้ สีสัน ตัวอักษร ตลอดจน ภาพประกอบภายในสื่อ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจ ความแตกต่าง และการดึงดูดให้กลุ่มเป้าหมายสนใจสื่อที่สื่อสารออกไปจากองค์กร

1.3 กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร เป็นการกำหนดช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและเข้าถึงได้ตลอดเวลา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในสื่อที่ต้องการสื่อสารได้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้น เช่น Facebook TikTok และ Instagram เป็นต้น

1.4 กลยุทธ์ผู้รับสาร เป็นการวิเคราะห์คุณสมบัติ คุณลักษณะ และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้รับสาร เพื่อให้ผู้ส่งสารสามารถวางแผนกลยุทธ์ในด้ายต่างๆ ทั้งในส่วนของผู้ส่งสาร เนื้อหาของสาร และการกำหนดช่องทางในการสื่อสารได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับสารมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาอิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดีย ได้แก่ กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร (X_1) กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร (X_2) กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร (X_3) และกลยุทธ์ผู้รับสาร (X_4) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (Y) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดีย กับการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตัวแปร	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	.803*	.781*	.865*	.927*
X ₂		.924*	.792*	.900*
X ₃			.902*	.875*
X ₄				.849*

* มีความสัมพันธ์ที่ระดับ .05 (2-tailed)

จากตารางที่ 1 พบว่า อิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร (X₁) กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร (X₂) กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร (X₃) และกลยุทธ์ผู้รับสาร (X₄)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและตัวแปรพยากรณ์

Source of Variation	df	Sum of Squares	Mean Square	F	p
Regression	4	96.402	24.101	1118.08	0.00*
Residual	315	6.790	0.022		
รวม	319	103.192			

*p<.05

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรอิสระ (อิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดีย) และตัวแปรตาม (การตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ต่อไปได้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	Beta	t	p
Constant	0.184	0.065		2.826	0.005*
X ₁	0.620	0.034	0.677	18.165	0.000*
X ₂	0.182	0.050	0.186	3.661	0.000*
X ₃	0.355	0.064	0.371	5.582	0.000*
X ₄	-0.190	0.046	-0.218	-4.151	0.000*

*p<.05

R = 0.97

R² = 0.93

S.E.est = 0.15

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายอิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร (X₁) กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร (X₂) กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร (X₃) และกลยุทธ์ผู้รับสาร (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.97 สามารถร่วมกันพยากรณ์การผันแปรของแรงจูงใจในการทำวิจัยโดยไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่นๆ ได้ร้อยละ 93.0 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.15 ทั้งนี้สามารถเขียนสมการในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y' = 0.184 + 0.620X_1 + 0.182X_2 + 0.355X_3 - 0.190X_4$$

$$Z' = 0.677X_1 + 0.186X_2 + 0.371X_3 - 0.218X_4$$

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลปบุรีเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบ

บูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้ข้อสรุป ดังนี้

3.1 การจัดเก็บข้อมูลและผลงานผู้สอน ศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน อย่างเป็นระบบ โดยการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญต่างๆ อย่างเป็นระบบจะช่วยให้การพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียในครั้งต่อไป มีข้อมูลประกอบการพัฒนาได้อย่างชัดเจน มีความสะดวก และรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ มีการแยกหมวดหมู่ผลงาน รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักที่ชัดเจน

3.2 การพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย โดยการพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียประกอบการทำกิจกรรมต่างๆ นั้น วิทยาลัยฯ ควรมีการดำเนินการพัฒนาให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลใหม่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในขณะนั้น อีกทั้งต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มที่ได้รับความนิยมในขณะนั้นประกอบการพัฒนาด้วย

3.3 การจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการในขั้นตอนนี้จะช่วยวิทยาลัยฯ มีข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นปัจจุบัน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

3.4 การติดตามผลการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย โดยการติดตามผลการใช้สื่อโซเชียลมีเดียจะช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาสื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สื่อโซเชียลมีเดียที่พัฒนาสามารถใช้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย

1.1 กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร เป็นการกำหนดผู้ส่งสารหรือผู้นำในการส่งสารให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้ส่งสารหรือผู้นำสารจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เพื่อสร้างความสนใจ และแรงกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น เป็นเพราะว่าในการจัดทำสื่อโซเชียลมีเดียเพื่อการประชาสัมพันธ์สถานศึกษานั้น การเลือกใช้ผู้ส่งสารเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือเป็นที่รู้จัก จะช่วยสร้างแรงดึงดูดในการรับชมสื่อแก่กลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจการดำเนินชีวิตหรือศึกษาต่อบุคคลที่ตนเองชื่นชอบหรือยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้ สอดคล้องกับ ภวินทร์เกษมสุข และธাত্রี ได้ฟ้าพูล (2563) ที่ได้ดำเนินการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารภายในองค์กรในภาวะวิกฤตของธุรกิจสาขากิจในประเทศไทย พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารภายในองค์กรในภาวะวิกฤต ประกอบด้วย กลยุทธ์การสื่อสารและกลยุทธ์การโน้มน้าวใจ โดยกลยุทธ์การสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ย่อย คือ กลยุทธ์ผู้ส่งสาร กลยุทธ์การสร้างสารหรือการออกแบบสาร กลยุทธ์การใช้สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร และกลยุทธ์ผู้รับสาร

1.2 กลยุทธ์ด้านเนื้อหาของสาร เป็นการจัดวางองค์ประกอบ ข้อความ หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสื่อสารสู่กลุ่มเป้าหมาย เป็นการออกแบบประโยคที่จะใช้ สีสัน ตัวอักษร ตลอดจน ภาพประกอบภายในสื่อ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจ ความแตกต่าง และการดึงดูดให้กลุ่มเป้าหมายสนใจสื่อที่สื่อสารออกไปจากองค์กร เป็นเพราะว่า สื่อโซเชียลมีเดียที่จะสามารถสร้างความสนใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้นั้นจะต้องมีความน่าสนใจ มีประโยค ลักษณะตัวอักษร และสีสันที่สร้างความสนใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้ามาศึกษาเรียนรู้ข้อมูลต่างๆ ที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อให้แก่กลุ่มเป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับ ภุริต สุคนธ์ปัญญา (2563) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างเนื้อหาบนสื่อออนไลน์ : กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจอาหารที่มียอดผู้ติดตามมากกว่า 100,000 ซับสไครเบอร์ในยูทูบ พบว่า กลยุทธ์การสร้างเนื้อหาบนสื่อออนไลน์ถือเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว และเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้าง ความตระหนัก การเข้าถึง การติดตาม และการแชร์ให้สูงขึ้นได้

1.3 กลยุทธ์การกำหนดช่องทางในการสื่อสาร เป็นการกำหนดช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย และเข้าถึงได้ตลอดเวลา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในสื่อที่ต้องการสื่อสารได้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้น เช่น Facebook TikTok และ Instagram เป็นต้น เป็นเพราะว่า การกำหนดช่องทางที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้ส่งสารสามารถส่งข้อมูลต่างๆ ให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการวิเคราะห์ช่องทางที่เหมาะสมจะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสในการพบเห็นสื่อเพื่อรับชมหรือศึกษาเรียนรู้ได้บ่อยครั้งมากขึ้น สอดคล้องกับ ธนากรกรุงเทพ (2563) ที่ได้กล่าวถึงเทคนิคเลือกใช้โซเชียลมีเดียในการทำตลาดออนไลน์ว่า แพลตฟอร์มในการเผยแพร่ข้อมูลควรเป็นแพลตฟอร์มที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้โดยง่าย เป็นแพลตฟอร์มที่ได้รับความนิยม มีจำนวนผู้ใช้งานสูงเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ

เป็นหลัก เช่น Facebook, Twitter, Youtube, Line, Instagram และก็เทรนด์ตามกระแสไปกับทุกแพลตฟอร์มที่กำลังมาแรงอย่าง TikTok, Google Business เพื่อสร้างการรับรู้และจดจำ

1.4 กลยุทธ์ผู้รับสาร เป็นการวิเคราะห์คุณสมบัติ คุณลักษณะ และวิธีการดำเนินชีวิตของผู้รับสาร เพื่อให้ผู้ส่งสารสามารถวางแผนกลยุทธ์ในด้ายต่างๆ ทั้งในส่วนของผู้ส่งสาร เนื้อหาของสาร และการกำหนดช่องทางในการสื่อสารได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับสารมากยิ่งขึ้น เป็นเพราะว่า ในการดำเนินการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ นั้น ผู้ที่ต้องการส่งสารควรมีการศึกษาข้อมูลและบริบทของกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อจะได้สร้างและพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ วชิระ ทองสุข (2565) ที่ได้กล่าวถึง เทคนิคในการสร้างแผนการตลาดโซเชียลมีเดียให้ประสบความสำเร็จขั้นตอนหนึ่ง คือ ผู้สร้างสื่อจะต้องมีระบุเป้าหมายให้ชัดเจนก่อนจะเริ่มดำเนินการกลยุทธ์โซเชียลมีเดียและมีการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อที่จะสามารถวัดผลหรือพัฒนากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการเป้าหมาย

2. อิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า ปัจจุบันสื่อโซเชียลมีเดียถือเป็นสื่อที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของสังคมไทยและสังคมโลกในปัจจุบันโดยเฉพาะกับเยาวชน ดังนั้นกลยุทธ์ในการพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียทั้ง 4 ด้าน จึงมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจหรือมีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับ ผู้จัดการออนไลน์ (2562) ที่ได้กล่าวถึงอิทธิพลของสื่อโซเชียลมีเดียในปัจจุบันว่าสื่อสังคมออนไลน์ เข้ามาแทนที่สื่อหลักในอดีตอย่างหนังสือพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์ได้แบบก้าวกระโดด เนื่องจากสามารถเข้าถึงกลุ่มคนทุกเพศ ทุกวัย และทุกสาขาอาชีพได้โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ ดังนั้นกลุ่มธุรกิจหรืองานด้านอื่นๆ จึงหันมาใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างกระแสให้เกิดความนิยมชมชอบในสินค้า บริการ หรือกระทั่งการปลุกกระแสความเชื่อทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น

3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดียที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1 การจัดเก็บข้อมูลและผลงานผู้สอน ศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน อย่างเป็นระบบ โดยการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญต่างๆ อย่างเป็นระบบจะช่วยให้การพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียได้อย่างชัดเจน และรวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ มีการแยกหมวดหมู่ผลงาน รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักที่ชัดเจน เป็นเพราะว่า การจัดเก็บข้อมูลที่อย่างเป็นระบบจะช่วยให้มีฐานข้อมูลประกอบการพัฒนาสื่อฯ ได้อย่างชัดเจน มีความเป็นปัจจุบัน มีเนื้อหาที่ถูกต้อง และเป็นระบบเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ เพียงมกล เกิดสมศรี และ ปรีชา พันธุ์แนม (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของ “ตลาดชุมชนเพื่อธุรกิจท้องถิ่น” ประเทศไทย พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้แก่ การสื่อสารที่ดีต้องมีความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลข่าวสารที่น่าเสนอด้านเนื้อหา มีความเชื่อมั่น มีความสม่ำเสมอ มีความเข้มข้นของเนื้อหา และต้องมีสร้างข้อมูลที่ดีเพื่อแข่งขัน

3.2 การพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย โดยการพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียประกอบการทำกิจกรรมต่างๆ นั้น วิทยาลัยฯ ควรมีการดำเนินการพัฒนาให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลใหม่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในขณะนั้น อีกทั้งต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มที่ได้รับความนิยมในขณะนั้นประกอบการพัฒนาด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มต่างๆ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ที่ต้องการใช้สื่อจะต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาสื่อของตนเองให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถพัฒนาสื่อที่มีความเหมาะสมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Digimusketeers (2565) ที่ได้กล่าวถึง การสร้างกลยุทธ์โซเชียลมีเดียที่ดีจะต้องมีการหาแพลตฟอร์มที่กลุ่มเป้าหมายใช้งาน ทั้งนี้การหาแพลตฟอร์มที่จะใช้ในการทำกลยุทธ์โซเชียลมีเดียถือเป็นจุดที่สำคัญ เพราะหากเลือกได้ตรงตามที่กลุ่มเป้าหมายใช้งานก็จะช่วยให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างง่ายดายมากยิ่งขึ้น

3.3 การจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการในขั้นตอนนี้จะช่วยวิทยาลัยฯ มีข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นปัจจุบัน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง เป็นเพราะว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลจะช่วยให้วิทยาลัยฯ มีฐานข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน และการพัฒนาสื่อโซเชียลมีเดียได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ GLOBALINKER (2561) ที่กล่าวถึงเคล็ดลับในการสร้างสื่อโซเชียลมีเดียคือ การกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการสร้างกลยุทธ์ให้โซเชียลมีเดีย รวมถึงการกำหนดตารางเวลาสำหรับเผยแพร่ หรือการที่คอนเทนต์จะต้องถูกสร้างล่วงหน้า และต้องมีเวลาให้ผู้จัดทำได้คิดใคร่ครวญในการที่จะสื่อข้อความและเอกลักษณ์ลงในแพลตฟอร์มต่อไป

3.4 การติดตามผลการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย โดยการติดตามผลการใช้สื่อโซเชียลมีเดียจะช่วยวิทยาลัยฯ มี

ข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาสื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สื่อโซเชียลมีเดียที่พัฒนาสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นเพราะว่า การติดตามผลจะช่วยให้วิทยาลัยฯ มีข้อมูลในการพัฒนาสื่อให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง และตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Digimusketeers (2565) ที่ได้กล่าวถึง การสร้างกลยุทธ์โซเชียลมีเดียที่ดีขึ้นตอนสุดท้ายผู้ใช้โซเชียลมีเดียจะต้องมีการติดตามผลลัพธ์ในสิ่งที่ทำว่าเป็นอย่างไร ผลตอบรับดีมากน้อยแค่ไหน มีจุดไหนบกพร่องบ้าง ควรแก้ไขในจุดไหน ทำให้เกิดข้อผิดพลาดนั้นขึ้น นำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงในการทำกลยุทธ์โซเชียลมีเดียต่อไปในอนาคต

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วิทยาลัยนาฏศิลปปทุมธานี และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรจัดทำนโยบายในการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้จักและความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยเน้นที่ภาพลักษณ์เป็นหลัก และการสื่อสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์เป็นลำดับถัดไป

1.2 วิทยาลัยนาฏศิลปปทุมธานี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรนำข้อสรุปที่ได้ไปใช้เป็นข้อความหลักในการสื่อสาร เพื่อเน้นความแข็งแกร่งและความแตกต่างของสถาบัน และเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทยเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยนาฏศิลปะ ให้แก่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ในภาพรวมต่อไป

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบอิทธิพลของสื่อฯ ระหว่างวิทยาลัยนาฏศิลปปทุมธานี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กับภาครัฐกับวิทยาลัยเอกชนที่มีการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารกรุงเทพ. (2563). 4 เทคนิคเลือกใช้โซเชียลมีเดียในการทำตลาดออนไลน์. ออนไลน์. <https://www.bangkokbanksme.com/en/techniques-choosing-social-media-for-online-marketing>. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566.
- ภวิทร์ศรีเกษมสุข และชาติรี ไต้ฟ้าพล. (2563). กลยุทธ์การสื่อสารภายในองค์กรในภาวะวิกฤตของรัฐบาลท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสารนิเทศศาสตร์. 38(3), 53 – 68.
- ภูริต สุคนธ์ปัญญา. (2563). กลยุทธ์การสร้างเนื้อหาบนสื่อออนไลน์ : กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจอาหารที่มียอดผู้ติดตามมากกว่า 100,000 ซับสไครบ์ในยูทูบ. สารนิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2562). อิทธิพลของ Social media ที่คนไทยต้องรู้. ออนไลน์. <https://mgronline.com/qol/detail/9620000036480>. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566.
- เพียงกมล เกิดสมศรี และ ปรีชา พันธุ์แน่น. (2563). แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของ “ตลาดชุมชนเพื่อธุรกิจท้องถิ่น” ประเทศไทย. วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก. 38(1), 21-33.
- วชิระ ทองสุข (2565). 10 เทคนิค ดัน Social Media Marketing ให้สำเร็จ แบบเห็นผลตอบแทน. ออนไลน์. <https://talkatalka.com/blog/social-media-marketing-tips/>. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566.
- วิเลิศ ภูริวัชร. (2564). การสร้างความผูกพันกับลูกค้า Customer Engagement. ออนไลน์. <http://www.spahakuhodo.com/index.php/portal/knowledge/8/111>. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566.
- วิทยาลัยนาฏศิลปปทุมธานี. (2562). หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562). สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2564). โซเชียลมีเดียสื่อยุคดิจิทัล ประโยชน์มีมากแต่โทษก็ไม่น้อย. ออนไลน์. <https://www.thaihealth.or.th/โซเชียลมีเดียสื่อยุคดิจิทัล/>. สืบค้น 15 ธันวาคม 2566.
- อภิชาต พุกสวัสดิ์ และกุลทิพย์ ศาสตรระจุ. (2556). การประชาสัมพันธ์ภายใต้กระแสสื่อสังคมออนไลน์. Journal of Public Relations and Advertising. 6(2), 24 – 38.
- Bovee, C.L., Michael, J.H., & John, V.T. (1995). Marketing (2nd ed.). New York McGraw Hill.
- Digimusketeers (2565). สร้างกลยุทธ์โซเชียลมีเดียแบบไหนให้โดนใจกลุ่มคนยุคใหม่. ออนไลน์. <https://digimusketeers.co.th/blogs/online-marketing/โซเชียลมีเดีย>. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566.
- GLOBALINKER (2561). เคล็ดลับการใช้ Social media เพื่อสร้างแบรนด์ของคุณ. ออนไลน์. <https://th.globallinker.com/bizforum/article/เคล็ดลับการใช้-social-media-เพื่อสร้างแบรนด์ของคุณ/15605>. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566.

การพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8

SOCIAL DEVELOPMENT IN DIMENSION OF THE NOBLE EIGHTFOLD PATH

พระมหาพิพัฒน์ ปาวฑฒโน (ทำดี)

Phramaha Pipat Pavaddhano (Thadee)

สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Program of Buddhist Studies, Graduate School, Mahamakut Buddhist University

Corresponding Author E-mail : pipat.2533@gmail.com

(Received : July 4, 2024; Edit : July 15, 2024; accepted : July 26, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพอุปสรรคการพัฒนาสังคม 2) เพื่อพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการการพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหา อุปสรรคการพัฒนาสังคม พบว่า เกิดจาก ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม การพัฒนาที่มุ่งเน้นด้านวัตถุ ทำให้การพัฒนาศีลธรรมเสื่อมถอยลง การเสพติดสื่อออนไลน์ที่มีความรุนแรง ทำให้เกิดการเรียนแบบพฤติกรรมที่ไม่ดี ทำให้ระบบการพัฒนาคนและสังคมเกิดปัญหา และสาเหตุหลักของปัญหาเหล่านั้น มาจากการไม่ได้รับอบรมฝึกฝนทางด้านจิตใจให้เข้มแข็ง

2. การพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 พบว่า เป็นกระบวนการที่จะทำมนุษย์ทุกคนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ด้วยการคิดช่วยเหลือเกื้อกูล คิดเสียสละ ความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่น ด้วยการพูดด้วยเมตตา พูดด้วยกรุณา พูดด้วยปิยวาจา การทำด้วยใจ หรือที่เรียกว่าจิตอาสา ไม่คิดหวังผลตอบแทน การไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริต ไม่คดโกง การพยายามพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้คนในสังคม การมีสติก่อนทำ ก่อนพูด และ มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น แน่วแน่ กล้าเผชิญกับปัญหา

3. แนวทางการพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 คือ การเข้าใจปัญหา เข้าใจหนทางแก้ไข เข้าใจกระบวนการจัดการ การเข้าถึงการกระทำ สร้างความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือกันทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ เมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน เข้าถึงกัน สังคมเกิดความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน

คำสำคัญ : การพัฒนาสังคม, มรรคมีองค์ 8

Abstract

This research article has the following objectives: 1) to study the obstacles to social development 2) to develop society in the dimensions of the Eightfold Path 3) to present guidelines for social development in the dimensions of the Eightfold Path.

The study results found that:

1. Problems and obstacles to social development were caused by the physical, emotional, mental, and social aspects of development that focus on material aspects. causing moral development to deteriorate Addiction to violent online media causes bad behavior in learning This causes problems in the human and social development system. and the main causes of those problems come from not being trained and trained mentally to be strong.

2. Social development in the dimension of the Eightfold Path was found to be a process that will allow all humans to live together in society in peace. By thinking about helping and supporting, thinking about sacrificing one's happiness. for the benefit of others Don't think of hurting others. By speaking with kindness, speaking with kindness, speaking with kind words, and doing with the heart, also known as volunteer spirit. Don't expect anything in return. Not having bias, not being dishonest, not cheating, trying to develop one's potential to a higher level. To be accepted by people in society Be mindful before acting, before speaking, and have stability, determination, determination, and courage to face problems.

3. Guidelines for social development in the dimensions of the Eightfold Path are understanding problems Understanding the solution Understanding the management process, access to action Create cooperation from those involved work together we analyze problems, and results: When each side understands each other and reaches out to each other, society is balanced, stable, and sustainable.

Keyword: Social Development, The Noble Eightfold Path

บทนำ

การพัฒนาสังคม เป็นงานที่ต้องเข้าไปเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาสังคมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สมาชิกในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นการกระทำใด ๆ ก็ตามที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างทางสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกในสังคมที่อยู่ร่วมกันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เป็นทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ การทำให้คน กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผนที่คาดหวังถึงผลลัพธ์ที่สามารถส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น พระพุทธศาสนามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง สังคมมนุษย์จะมีหลักธรรมคำสอนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ ยึดถือและปฏิบัติตนไปในทางที่ดีที่ถูกต้อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้ทุกคนกระทำแต่ความดี ละเว้นการกระทำชั่วทั้งปวง

การพัฒนาสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ได้รับความสนใจจากองค์การสหประชาชาติตั้งแต่ภายหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ในขณะเดียวกันประเทศไทยได้เริ่มให้ความสนใจต่อการพัฒนาสังคมนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 -2514) เป็นต้นมา ทั้งนี้การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ผู้ศึกษาควรมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ความสำคัญของการพัฒนาสังคม เป้าหมายของการพัฒนาสังคมเพื่อให้สามารถเข้าใจและนำไปวิเคราะห์กับปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างถูกต้อง มีนักวิชาการได้ศึกษาและค้นคว้าไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคม หมายถึง การปรับปรุงความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ซึ่งวัดจากระดับของสวัสดิการที่ประชาชนได้รับ (การลดอัตราความเจ็บปวด การส่งเสริมสุขภาพทางกาย ใจ และสังคม) ระดับความเป็นอยู่และระดับความพึงพอใจที่ประชาชนมีต่อสินค้าและบริการที่ได้รับจากรัฐ และการยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

พัฒนา (Department of Economic and Social Affairs 1975, p 8) การกระทำทุกอย่างที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่ประชาชนในสังคม วิชาชีพทุกสาขา ทุกองค์กร โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายในสังคม และความหมายแคบคือ การจัดบริการทางสังคมต่าง ๆ ให้แก่คนในสังคม ความหมายกว้างคือ ความพยายามจะยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้ดีขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น โดยดำเนินนโยบายเศรษฐกิจและสังคมอย่างถูกต้อง (นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์ 2544, หน้า 12) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมตามแผนของสังคมหนึ่งใด นั่นคือ การพัฒนาต้องมีการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลงกำหนด สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง คือ โครงสร้างสังคม ซึ่งประกอบ ด้วยคน ระเบียบสังคม และวัตถุประสงค์ของ ทั้งนี้ไม่ว่าคนเหล่านั้นจะเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ การเมือง การศาสนา อนามัย การศึกษา หรือด้านใด ๆ ก็รวมอยู่ในความหมายนี้ทั้งสิ้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2551, หน้า 4) และการพัฒนาสังคมจะต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยพัฒนาที่สนองความต้องการในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอม ยอมลดความสามารถของตนในการสนองความต้องการของเขาเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องพัฒนา เศรษฐกิจให้ยั่งยืนภายใต้เงื่อนไขการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม โดยพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กับธรรมชาติหรือระบบนิเวศ ไม่ทำลายธรรมชาติ การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเป็นการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนกำหนดนโยบาย สอนองความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน โดยไม่ทำลายทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ต้องการใน อนาคตสังคมที่ยั่งยืนจึงเป็นสังคมที่กิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์เกิดขึ้น และจำเป็นสืบทอดต่อไปได้ภายใต้ขีดจำกัดที่สภาพแวดล้อมกำหนดให้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561, หน้า 64-65)

1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคมนับว่าเป็นกระบวนการทางสังคม (Social process) ที่สำคัญ เพราะการมีกระบวนการนี้ทำให้สังคมไม่อยู่นิ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองจากความไม่เจริญพัฒนา ให้เจริญก้าวหน้า ครอบคลุมมีความมั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็ง และประชาชนที่ได้รับการพัฒนามีความสุข และสามารถ ดำรงชีพอายุรร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาสังคมมีแก่นสารอยู่ที่การพัฒนาคน และการพัฒนาคนนั้นจะมีความสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนา ให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีความสามารถสูง สามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจ ปัญหาเกี่ยวกับ ตนเอง และปัญหาอันเกี่ยวกับส่วนรวมได้ 2) พัฒนาคนให้มีทักษะสามารถดำเนินกิจการ ของสังคมได้โดยสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นคนและกำลังคน (อุทัย หิรัญโต, 2522, หน้า 64) การพัฒนาสังคมที่จะก่อให้เกิด สันติสุขต้องเป็นการพัฒนาที่ล้อมนุษย์เป็นสาระโดยมุ่งให้เกิดพัฒนาการในบุคคลที่ประกอบกันเป็นสังคม พัฒนาการของบุคคลนี้ ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ภาวนา คือการทำให้เจริญ ซึ่งมีความหมายต่างจาก วัณณะ ที่แปลว่า รก การพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนา คือการทำให้สังคมนั้นมีภาวะที่เอื้อให้ บุคคลมีชีวิตที่ดีงามนั้น หมายถึงชีวิตที่ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความบีบคั้น รัตรึงทั้งจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน สามารถที่จะกำหนดความเป็นอยู่ของตนด้วยสติปัญญาและความพากเพียรของตนชีวิตเช่นนี้ย่อมไม่ถูกกดขี่ครอบงำให้จำกดอยู่กับตัวเอง จึงมีจิตใจเป็นอิสระและแผ่กว้างไปยังเพื่อนมนุษย์และสรรพชีวิต ภาวะชีวิตดังกล่าวในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่าอิสรภาพ ซึ่ง แปลว่า ความเป็นใหญ่ในตนเอง (พระไพศาล วิสาโล, 2533, หน้า 18-19) การพัฒนาสังคมโดยทั่วไปเราจะให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” มากกว่าการพัฒนา “สิ่งของ” ซึ่งมักเป็นจุดเน้นในการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามการกล่าวถึงการพัฒนา “คน” ก็ยังอาจมีความหมายได้หลายลักษณะ ได้แก่ การเน้นความหมายในเชิงการให้สวัสดิการสังคมแก่ผู้ขัดสนยากไร้ ซึ่งเป็นความหมายในลักษณะ “การสังคมสงเคราะห์” ในอีกความหมายหนึ่งจะให้ความสนใจใน “คน” ในแง่ปัจเจกบุคคลแต่ละคนมากกว่าในแง่ของคนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ในความหมายที่ 2 นี้ แนวทางการพัฒนาจะเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ บุคลิกภาพ ทักษะคติ กิริยามารยาท การทำหน้าที่และความชำนาญในงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว คือเรื่องการทำให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นนั่นเอง โดยมีข้อสังเกตว่าในความหมายนี้จุดสนใจอยู่ที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ โดยถือเสมือนว่า ระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมที่กำหนดไว้แล้วนั้นมีความถูกต้องเหมาะสมบุคคลมีหน้าที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบนั้น “การพัฒนาสังคม” ในความหมายนี้ก็คือ การทำให้บุคคลยอมรับและปรับตัวเข้ากับระเบียบของสังคมที่มีอยู่ให้ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (พิทยา สายหู, 2544, หน้า 263-264)

1.3 เป้าหมายการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคมในทัศนะของท่านพุทธทาส คือ การพัฒนาจะต้องเป็นไปเพื่อสุขภาพชีวิตที่ดีอุปมาชีวิตที่สมบูรณ์จำต้องมีพละทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) กายพละ คือการพัฒนาร่างกายให้เจริญถูกต้อง ผาสุกด้วยการเจริญกายภาวนา 2) จิตตพละ คือการพัฒนาจิตให้มีสุขภาพ มีสมรรถภาพ ทำหน้าที่ได้ดีด้วยการ เจริญสมถกรรมฐาน ให้พ้นจากนิวรณ์ รบกวนจิตใจด้วยการเจริญจิตตภาวนา 3) โภธิพละ คือการพัฒนาสติปัญญาให้เห็นสิ่งทั้งปวง คือโลกและชีวิตตามเป็นจริงด้วย การเจริญวิปัสสนากรรมฐานให้พ้นจากอำนาจอวิชชาครอบงำด้วยการเจริญภาวนา 4) เมตตพละ คือ การสร้างมิตรภาพที่มีรากฐานมั่นคงในเพื่อนมนุษย์มีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์เกิดแก่เจ็บตายด้วยกัน มีเมตตา อย่างปราศจากความเบียดเบียนและแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นศัตรูกัน หากเกื้อกูลกันได้ถูกต้องด้วยการเจริญศีลภาวนา (พระคุณเจ้า เมธงกูโร, 2532, หน้า 8-9)

สรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้ตนเองเกิดคุณสมบัติภายใน ได้แก่ คุณสมบัติทางศีล ทางสมาธิ และทางปัญญา ที่มีผลส่งไปสู่ภายนอกตน อันเป็นความสัมพันธ์

ระหว่างมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกาย และวาจา ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ขึ้น ให้เกิดการพัฒนาด้านความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาใน ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งความสงบสุข ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมากในด้านต่าง ๆ ช่วยแก้ไข้ปัญหาของประชาชนให้อยู่อย่างสงบสุข ร่มเย็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน 390 วัน ให้ชีวิตที่มีคุณภาพ มีศักยภาพที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อม และสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและรู้เท่าทันภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลก

พระพุทธศาสนาได้แสดงเป้าหมายของชีวิตไว้หลายระดับ ซึ่งทุกเป้าหมายล้วนเป็นเป้าหมาย ที่มีจริยธรรมเคียงคู่มาด้วยกัน กล่าวอีกอย่างก็คือ เป้าหมายมีทั้งเป้าหมายทางโลกและเป้าหมายทางธรรม แต่ทุกเป้าหมายจะต้องมีจริยธรรมประกอบด้วยเสมอ โดยที่เป้าหมายที่ดีที่สุดหรือเป้าหมายที่แท้จริงของพระพุทธศาสนา คือนิพพานอันเป็นความพ้นทุกข์อย่างสมบูรณ์และเด็ดขาด (วัชร งามจิตรเจริญ, 2552, หน้า 393)

2.1 ความหมายตามศัพท์

มรรค, มรรคะ-, มรรคา [มัก, มักคะ-, มั่นคา] น. ทาง, เหตุ, ใช้คู่กับว่า ผล ว่า เป็นมรรคเป็นผล ในพระพุทธศาสนา เป็นชื่อแห่งโลกุตระธรรม คู่กับ ผล มี 4 ชั้น คือ โสตาปัตติมรรค สกทาคามิมรรค อนาคามิมรรค อรหัตตมรรค ทางที่จะนำไปสู่ความพ้นทุกข์ เป็น 1 ในอริยสัจ 4 ได้ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เรียกเต็มว่า มรรคมองค์ 8 ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ-ความเห็นชอบ 1 สัมมาสังกัปป-ความดำริชอบ 1 สัมมาวาจา การเจรจาชอบ 1 สัมมากัมมันตะ- การงานชอบ 1 สัมมาอาชีวะ-การเลี้ยงชีพชอบ 1 สัมมาวายามะ-ความพยายามชอบ 1 สัมมาสติ-ความระลึกชอบ 1 สัมมาสมาธิ-ความตั้งใจชอบ 1 หรือเรียกอีกหนึ่งว่า มัชฌิมาปฏิปทา คือ ทางสายกลาง (วิ. มหา. (ไทย) 6/13/19)

2.2 ความหมายตามนัยของพระพุทธศาสนา

มรรคมองค์ 8 หรือ อัฐังคิกมรรค เรียกเต็มว่า อริยอัฐังคิกมรรค แปลว่า “ทางมีองค์แปดประการ อันประเสริฐ คือ 1) สัมมาทิฐิ เห็นชอบ ได้แก่ ความรู้อริยสัจ 4 หรือ เห็นไตรลักษณ์ หรืออกุศลและอกุศลมูลกับกุศลและกุศลมูล หรือเห็นปฏิจลสมุปบาท 2) สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ ได้แก่ เนกขัมมสังกัปป อพเพยบาทสังกัปป อวิหิงสาสังกัปป 3) สัมมาวาจา เจรจาชอบ ได้แก่ วาสุจิต 4) สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ ได้แก่ กายสุจริต 3 5) สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ เว้นมิฉฉาชีพ ประกอบสัมมาชีพ 6) สัมมาวายามะ พยายามชอบ ได้แก่ ปธาน หรือ สัมมปธาน 4 7) สัมมาสติ ระลึกชอบ ได้แก่ สติปัฏฐาน 8) สัมมาสมาธิ ตั้งจิตมั่นชอบ ได้แก่ ฌาน 4 (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561, หน้า 215)

2.3 ความสำคัญเกี่ยวกับมรรคมองค์ 8

มรรคมองค์ 8 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญยิ่งในทางพระพุทธศาสนา เพราะเป็นกระบวนการ หรือวิธีการปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติตามแล้วทำให้เกิดปัญญาญาณ ทำให้คลายความยึดมั่นถือมั่น ก่อให้เกิดความสงบกายสงบใจ ทำให้รู้จริง และสามารถกระทำได้ถึงที่สุดแห่งทุกข์ได้ คือ พระนิพพาน มรรคมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพ้นทุกข์ของมนุษย์ เพราะหากไม่มีมรรค มนุษย์จะหาทางออกจากทุกข์ไม่ได้เลย (ประเสริฐ อุทัยเฉลิม 2554, หน้า 13) ประกอบด้วยหลัก

1) สัมมาทิฐิ (เข้าใจถูก)

สัมมาทิฐิ หมายถึง ความรู้ในอริยสัจ 4 การเห็นไตรลักษณ์ และการเห็นปฏิจลสมุปบาท ที.ม. (ไทย) 10/402/335 เป็นองค์แรกในมรรคมองค์แปด เป็นประตูบานแรกในการส่งเสริมให้คนงามความดีเกิดขึ้นเพราะเป็นการกล่าวถึงแนวคิดหรือความเห็นที่ถูกต้อง มีความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม คือ เห็นชอบ รู้เข้าใจถูกต้อง เห็นตามที่เป็นจริง (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2555, หน้า 8)

2) สัมมาสังกัปปะ (คิดถูก)

สัมมาสังกัปปะ เป็นการดำริชอบหรือความนึกคิดในทางที่ถูกต้องทำสิ่งที่ดีงาม เป็นหนึ่งในมรรค 8 คือ ความคิด คือ ความดำริดีตรง หรือคิดการต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปเพื่อเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (ส.ม. (ไทย) 19/8/11) ไม่เศร้าหมองขุ่นมัว เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ประโยชน์สุข เช่น คิดไปในทางเสียสละ หวังดี มีเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูล และความคิดที่บริสุทธิ์ อิงสัจจะ อิงธรรม ไม่เอนเอียง ด้วยด้วยความเห็นแก่ตัว ความคิดจะได้จะเอา หรือความเครียดแค้น ชิงชัง มุ่งทำลาย (ขวัญญา เอกจิตร และอุทัย สติมั่น, 2559, หน้า 172)

3) สัมมาวาจา (พูดถูก)

สัมมาวาจา เจรจาชอบ คือ วาสุจิต 4 คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ การเว้นจากการพูดไม่ดี หรือทุจริตทางคำพูด 4 ประการ ที.ม. (ไทย) 10/402/335

4) สัมมากัมมันตะ (ทำถูก)

สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ ทำการชอบ คือ การกระทำที่เว้นจากความประพฤติชั่วทางกาย 3 อย่าง อันได้แก่ เว้นจาก

การฆ่าสัตว์ เว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เขามีได้ให้ และเว้นจากการประพฤติดินในคาม ที่.ม. (ไทย) 10/402/335

5) สัมมาอาชีวะ (อาชีพถูก)

สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ หมายถึง การทำมาหากินด้วยอาชีพที่สุจริต เลี้ยงชีพชอบ คือ เว้นมิฉฉาชีพ ประกอบสัมมาชีพ ได้แก่ เว้นจากเลี้ยงชีวิตโดยทางที่ผิด เช่น โก่งเงา หลอกลวง สอพลอ บีบบังคับขู่เข็ญ ค้าคน ค้ายาเสพติด ค้ายาพิษ เป็นต้น สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2561, หน้า 215) การประกอบอาชีพที่ถูกต้อง และสุจริตไม่ก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่ผู้อื่น (ขวัญษา เอกจิตต์ และอุทัย สติมัน, 2559, หน้า 172)

6) สัมมาวายามะ (พยายามถูก)

สัมมาวายามะ เพียรชอบ เกิดฉันทะพยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิตไว้ ตั้งจิตไว้ คือ เพียรระวังบาปที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น เพียรละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรทำกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น เพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้วมิให้เสื่อม แต่ให้เจริญยิ่งขึ้น (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2555, หน้า 9)

7) สัมมาสติ (ระลึกถูก)

สัมมาสติ การมีสติกำหนดตระลึกรู้อยู่เป็นนิจว่า กำลังทำอะไรอยู่ กำหนดรู้สภาวะที่เกิดขึ้นจริงในขณะปัจจุบัน คือ ระลึกไปในที่ที่ตั้งของสติที่ดีทั้งหลาย เช่น ในสติปัฏฐาน 4 คือ กาย เวทนา จิต ธรรม (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2555, หน้า 9)

8) สัมมาสมาธิ (ตั้งใจถูก)

สัมมาสมาธิ แปลว่า สมาธิชอบ คือความตั้งใจมั่นโดยถูกทาง โดยการที่กุศลจิตมีอารมณ์เป็นอันเดียว (ความตั้งมั่นแห่งกุศลจิตในในอารมณ์อันใดอันหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่าน) (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2555, หน้า 9)

สรุปได้ว่า หลักมรรคมีองค์ 8 มีเป้าหมายเพื่อกำจัดมิถิฆาจมารรค ส่งเสริมการบรรลุสัมมามารค และส่งเสริมการบรรลุอริยมรรคซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา การบรรลุสัมมามารคและอริยมรรคนั้น ยังเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของมารคทั้ง 8 องค์ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและมีคุณภาพแบบเพิ่มพูนมากขึ้นๆ กว่าจุดเริ่มต้นไปพร้อมกันด้วย โดยอาศัยองค์ประกอบ คือ ความรู้ชัดที่เป็นสัมมาทวิญญูในระดับเบื้องต้น ความพยายามที่เป็นสัมมาวายามะในระดับเบื้องต้น และความมีสติในขณะนั้นที่เป็นสัมมาสติในระดับเบื้องต้นร่วมอยู่ด้วยมาใช้ในการพัฒนาของมารคที่บุคคลนำมาประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่ว่าเป็นการทำงานประสานสัมพันธ์อย่างเกื้อกูลกัน ในการเข้าไปสนับสนุนการบรรลุองค์ธรรมทั้ง 5 คือ สัมมาทวิญญู สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ ส่วนการบรรลุสัมมาวิริยะและสัมมาสตินั้น เกิดจากการทำหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบร่วมกันในการเข้าไปสนับสนุนองค์มารคทั้ง 5 ก่อนหน้าให้เป็นสัมมามารค จึงเป็นเหตุปัจจัยนำไปสู่การบรรลุสัมมาวิริยะและสัมมาสติ ตามลำดับ ทั้งนี้ ยังมีความพยายามและมีสติดำเนินการสนับสนุนให้มารคมีองค์ 8 ก้าวหน้าไปเท่าใด สัมมาวิริยะและสัมมาสตินองก็ยิ่งอบรมบ่มตัวให้แข็งแกร่งชัดเจนมีกำลังบริสุทธิ์มากขึ้นเพียงนั้น รวมทั้งเป็นปัจจัยส่งผลต่อการบรรลุสัมมาสมาธิในลำดับต่อมาด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรจังหวัดภูเก็ต จำนวน 417,885 คน ที่อาศัย อยู่ในอำเภอเมืองภูเก็ต อำเภอเมืองกลาง และอำเภอเมืองกะทู้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, 2566, หน้า 8) ประชากรจังหวัดภูเก็ต ที่อาศัยอยู่ในอำเภอเมืองภูเก็ต อำเภอเมืองกลาง และอำเภอเมืองกะทู้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 45) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ \text{เมื่อ } n &= \text{ขนาดของหน่วยตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย} \\ e &= \text{ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง} \\ \text{แทนค่า } n &= \frac{417,885}{1 + 417,885 (0.05)^2} = 399.62 \approx 400 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการใช้สูตรค่า 391 นวนของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรจังหวัดภูเก็ตจำนวน 417,885 คน จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นจึงทำ 391 การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random

Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ตามสังกัดอำเภอ 392 เกอ แล้วจึงแบ่งจำ392 นวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จำ392 หนดไว้ 400 คน ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 19) ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

เมื่อ n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ
 N_i แทน จำนวนประชากรแต่ละอำเภอ
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกอำเภอ
 N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่าง การขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจังหวัดภูเก็ต ที่อาศัยอยู่ในอำเภอเมืองภูเก็ต จำ392 นวน 248,998 คน ดังนี้

$$n_1 = \frac{400}{417,885} \times 248,998$$

$n_1 = 238$ คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรจังหวัดภูเก็ต ที่อาศัยอยู่ในอำเภอเมืองภูเก็ต คือ 238 คนรายละเอียดจำ392 นวน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากการจำ392 นวน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองภูเก็ต	248,998	238
ถลาง	111,962	107
กะทู้	56,925	55
รวม	417,885	400

จากประชากร 417,885 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จำแนกเป็นอำเภอเมืองภูเก็ต 238 คน อำเภอถลาง 107 คน และอำเภอกะทู้ 55 คน ในการไปเก็บข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จนได้ครบตามจำนวนของแต่ละอำเภอที่คำนวณไว้ โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาสังคม และด้านพระพุทธศาสนา ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ จำ392 นวน 17 รูป/คน โดยผ่านขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สรุป

5.1 สภาพปัญหา อุปสรรคการพัฒนาสังคม

สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคการพัฒนาสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 ประชาส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 อาชีพส่วนใหญ่เป็น นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ระดับความเห็นที่มีต่ออุปสรรคการพัฒนาสังคม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่ออุปสรรคการพัฒนาสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคการพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คืออุปสรรคการพัฒนาด้านจรรยาบรรณภายในจังหวัดภูเก็ต ($\bar{X}=3.40$) รองลงมาคือ อุปสรรคการพัฒนาด้านการขนส่งสินค้า อุปโภคและบริโภค ($\bar{X}=3.28$) และ อุปสรรคการพัฒนาด้านคมนาคมทางอากาศระหว่างจังหวัดภูเก็ตกับต่างจังหวัดและต่างประเทศ มีความเห็น เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X}=3.26$) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า สภาพปัญหา อุปสรรคการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน เกิดจาก ร่างกาย

อารมณ์ จิตใจ สังคม การพัฒนาที่มุ่งเน้นด้านวัตถุ ทำให้การพัฒนาศีลธรรมเสื่อมถอยลง การเสพติดสื่อออนไลน์ที่มีความรุนแรง ทำให้เกิดการเรียนแบบพฤติกรรมที่ไม่ดี ทำให้ระบบการพัฒนาคนและสังคมเกิดปัญหา และสาเหตุหลักของปัญหาเหล่านั้น มาจากการไม่ได้รับอบรมฝึกฝนทางด้านจิตใจให้เข้มแข็ง และสภาพปัญหา อุปสรรคการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน มาจากคนในสังคมขาดความรู้ความเข้าใจถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่เข้าใจปัญหาเหล่านั้นว่ามีสาเหตุเกิดมาจากอะไร การดำรงชีวิตของคนในสังคมเกิดความเห็นแก่ตัว เกิดการเอารัดเอาเปรียบ

5.2 การพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8

สรุปผลการพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 ทั้ง 8 ด้าน พบว่า 1) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) เป็นกระบวนการที่จะทำมนุษย์ทุกคนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข หลักสัมมาทิฐิ เป็นหลักธรรมที่สำคัญที่จะทำให้สังคมเกิดการพัฒนาดได้ เพราะความเข้าใจถูกนั้นเป็นประตูด่านแรกที่จะทำให้เข้าใจหลักของการความคิดถูก การพูดจาถูก การทำถูก การทำอาชีพอถูก การพยายามถูก การระลึกถูก และการตั้งใจถูก 2) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาสังกัปปะ (ความคิดชอบ) คิดช่วยเหลือเกื้อกูล คิดเสียสละ ความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่น สัมมาสังกัปปะ เป็นการคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การพัฒนาสังคมนั้น จะต้องอาศัยหลักการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ อย่างมีเหตุผล มีผล เพื่อให้เห็นข้อบกพร่องของตนเอง การพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความคิดดี เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเกิดความผาสุก และยั่งยืน 3) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาวาจา (การพูดจาชอบ) เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพราะทุกคนพูดด้วยเมตตา พูดด้วยกรุณา พูดด้วยปยวาจา เป็นอันจะทำให้องค์กรนั้น ๆ หรือสังคมนั้น ๆ พัฒนาได้ 4) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาภังคะ (การกระทำชอบ) เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สังคมเกิดสันติสุข เพราะทุกคนนำหลักศีลธรรม 5 ประการคือ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ไม่พูดเท็จ ไม่ดื่มสุรายาเมา เพราะการทำความผิดในหลักสัมมาภังคะนั้นจะต้องเน้นความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง สังคมจะพัฒนาได้ การทำนั้นจะต้องมีคุณธรรมที่สำคัญคือ การทำด้วยใจ หรือที่เรียกว่าจิตอาสา ไม่คิดหวังผลตอบแทน ทำด้วยความเสียสละ ทำด้วยสองมือ และมีความสุขที่ได้ทำเพื่อสังคม 5) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาอาชีวะ (การทำอาชีพชอบ) เป็นการทำหน้าที่ ๆ ถูกต้อง ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริต ไม่คดโกง มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมต่อหน้าที่ ๆ ทำ หรืองานอาชีพที่ทำ การพัฒนาสังคมนั้นจะดีขึ้นได้ หากทุกคนทำอาชีพอย่างมีคุณธรรม และสิ่งที่สำคัญในการทำอาชีพ คือ การได้รับความสุขในอาชีพ และเป็นอยู่ด้วยความภาคภูมิใจในอาชีพของตน 6) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาวายามะ (ความพยายามชอบ) ในด้านการพัฒนาสังคมนั้น หมายถึง พยายามพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้คนในสังคม ในด้านพระพุทธศาสนาเน้นความเพียรพยายามเพื่อทำลายกิเลส เช่น การพยายามทำสิ่งที่ประโยชน์ การพยายามให้ในสิ่งที่ประโยชน์กับผู้อื่น การพยายามทำเพื่อชุมชนและสังคม การพยายามเปลี่ยนแปลงตัวเองเป็นคนดี และการพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี ความพยายามลักษณะนี้จะทำให้สังคมเกิดการพัฒนาได้อย่างแน่นอน 7) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาสติ (การระลึกชอบ) สัมมาสตินั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมาก หากคนในสังคมมีสติก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติดจะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน สมดังพุทธสุภาษิตที่ว่า สติมีโต สทา ภทร แปลว่า ผู้มีสติเป็นผู้มีความเจริญทุกเมื่อ และสตินั้นจะทำให้สังคมเกิดการพัฒนาทุกเมื่อด้วยเช่น สตินั้นเปรียบเสมือนกลยามมิตรที่คอยเตือนไม่ให้หลงผิด เตือนไม่ให้ประมาท เตือนให้ไม่เป็นทุกข์ เตือนไม่ให้ลุ่มหลงในความสุข และ 8) การพัฒนาสังคมในด้านสัมมาสมาธิ (การตั้งใจชอบ) เป็นหลักประกันความสำเร็จในการทำงาน เพราะการทำงานจะต้องทำด้วยความตั้งใจ มีความมั่นคง มุ่งมั่น แน่วแน่ กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ในการพัฒนาสังคมนั้นทุกคนจะต้องมีความตั้งใจที่จะทำอย่างจริงจัง และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การตั้งใจอยู่บนเส้นทางแห่งความสุข กล่าวคือ เส้นทางแห่งความดี และการตั้งใจที่สร้างสรรค์สังคมให้เกิดสันติสุข

5.1.3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8

การพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพมีความสอดคล้องกัน ด้านเชิงปริมาณพบว่า อุปสรรคการพัฒนาสังคมมีมากมายหลายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3.44 ทั้งนี้ในอนาคตปัญหามากมายเหล่านี้อาจจะเพิ่มทวีคูณ ทำให้สังคมเกิดปัญหาขาดการพัฒนา การนำหลักมรรคมีองค์ 8 มาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าวสังคมปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในระดับมาก 3.57 ทำให้ทราบว่า มรรคมีองค์ 8 มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก และนำไปสู่หลักการคิด 4 การทำ 3 และใช้ชีวิตสุจริต 1 ดังนี้

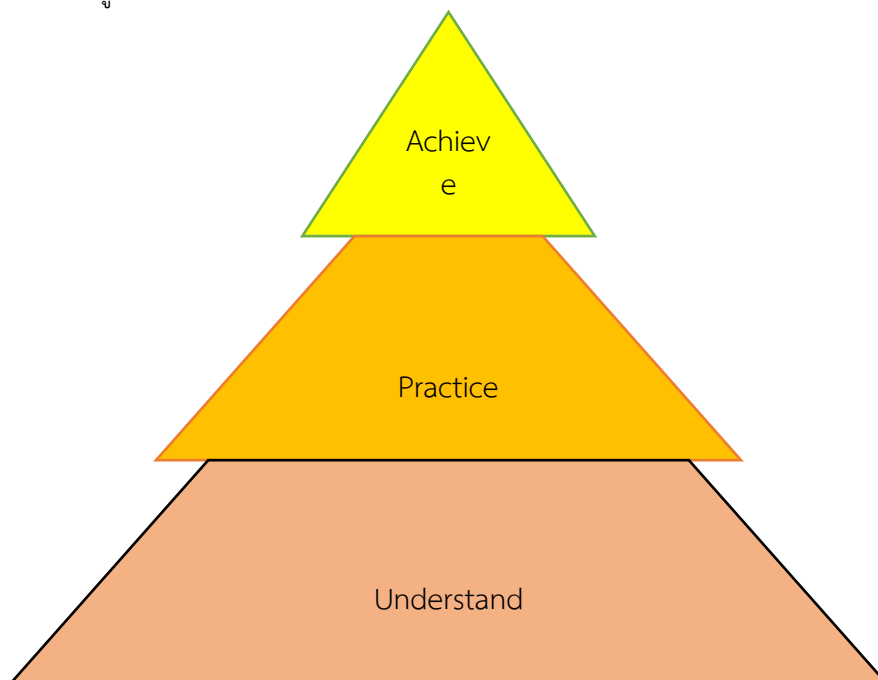
1. หลักการคิด 4 ได้แก่ 1) สัมมาสติ หมายถึง ตื่นรู้ในความคิด เกิดปัญญาตระหนักรู้จากได้อ่านได้ฟัง ได้เรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง 2) สัมมาสมาธิ หมายถึง แน่วแน่ในเป้าหมายของตัวเอง อะไรคือเป้าหมายของตนเองในระยะสั้นและระยะยาวมุ่งมั่นและไม่โลเลเปลี่ยนไปมา พยายามหาเป้าหมายที่มีความสุขของตัวเองให้เจอ และแน่วแน่ที่จะลงมือทำตามความเชื่อที่ตรงกับเป้าหมายของตัวเอง ท้ายสุดความสำเร็จที่ใช่ของตัวเองก็จะเกิดขึ้นได้จริง และ 3) สัมมาทิฐิ หมายถึง ปัญญา เปรียบเหมือนกุญแจดอกสำคัญของชีวิตแต่ละคน เกิดจากการที่บุคคลมีจิตตั้งมั่น มีความมั่นคงในอารมณ์ และ 4) สัมมาสังกัปปะ หมายถึง คิดถูกต้อง การคิดละเอียดชัดเจน การคิดอย่างมีเหตุผลการคิดกว้างและรอบคอบ การคิดไกล การคิดลึกซึ้ง การคิดดี และคิดถูกทาง

2. การทำ 3 ได้แก่ 1) สัมมาวาจา หมายถึง พูดเป็น ในหลักมงคลสูตรพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่า ต้องเป็นคำจริง คือข้อมูลที่ถูกต้อง มีหลักฐานอ้างอิงได้ ไม่ได้ปั้นแต่งขึ้นมาพูด ต้องเป็นคำสุภาพ พูดด้วยภาษาที่สุภาพ มีความไพเราะในถ้อยคำ พูดถ้อยคำมีประโยชน์ คือมีประโยชน์ต่อผู้ฟัง ถ้าหากนำแนวทางไปคิด หรือปฏิบัติในทางสร้างสรรค์ พูดด้วยจิตที่มีเมตตา เป็นการพูดด้วยจิตใจที่มีความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง มีความจริงใจต่อผู้ฟัง พูดได้ถูกกาลเทศะ พูดในสถานที่เหมาะสม และในเวลาที่เหมาะสม 2) สัมมาภังคะ หมายถึง การกระทำทั้งหลาย ย่อมเปรียบได้กับการปลูกพืช ผู้หว่านข้าวลงในนา ย่อมได้รับผลผลิตเป็นข้าว สามารถนำมาบริโภคและขายได้ ผู้ปลูกมะม่วงไว้ในสวน ย่อมได้รับผลผลิตเป็นมะม่วง สามารถนำมาบริโภคและขายได้ หรือผู้ที่ปลูกพืชชนิดอื่น ๆ เมื่อถึงเวลา ย่อมสามารถนำผลผลิตของพืชชนิดนั้น ๆ มาสร้างประโยชน์ได้ กรรมก็เช่นกัน ไม่ว่าผู้ใดทำกรรมเช่นใดไว้ เมื่อถึงเวลาที่กรรมเหล่านั้นมีโอกาสให้ผล ผู้ที่เป็นเจ้าของแห่งกรรม ย่อมต้องได้รับผลของกรรมนั้น เพราะสัตว์โลกทั้งปวง เป็นผู้มีการเป็นกำเนิด มีการเป็นเผ่าพันธุ์ มีการเป็นที่พึ่ง เป็นทายาทคือผู้รับผลแห่งกรรม ทำกรรมใดไว้ ดีหรือชั่วก็ตาม จะต้องได้รับผลของกรรมนั้นอย่างแน่นอน และ 3) สัมมาวายามะ หมายถึง พากเพียร การทำความเพียรพยายามในการที่จะละความชั่ว ประพฤติความดีเป็นต้น หรือความพยายามในการศึกษาเล่าเรียนในการทำหน้าที่การงาน ไม่หว่านหวั่นต่ออุปสรรคอันตรายต่าง ๆ และไม่กลัวเกรงต่อความเหนื่อยยากลำบาก

3. ใช้ชีวิตสุจริต 1 ได้แก่ 1) สัมมาอาชีวะ หมายถึง ใช้ชีวิตสุจริต กล่าวคือ ความซื่อสัตย์สุจริต คือ การยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อตรง และมีเจตนาที่บริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นโดยชอบ ไม่คดโกง การดำเนินชีวิตในสังคมนั้น ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น ไม่ว่าจะซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ดังนั้น การที่เราจะมีความซื่อสัตย์สุจริตนั้น เราจะต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตอย่างถูกต้อง และให้เห็นโทษของการไม่ซื่อสัตย์สุจริตว่าจะส่งผลต่อตนเองและสังคมอย่างไรบ้าง อีกอย่างหนึ่งการเป็นอยู่อย่างพอเพียง คือ การดำเนินชีวิตโดยยึดหลักความพอประมาณ ซื่อตรง ไม่ละโมภโลภมาก รู้จักยับยั้งชั่งใจ และต้องไม่เอาเปรียบหรือเบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น กล่าวโดยภาพรวมคือ การเข้าใจ การปฏิบัติ เกิดผลลัพธ์ อันเกิดเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้

การพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 เป็นการพัฒนาสังคมโดยการนำหลักมรรคมีองค์ 8 มาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาสังคมในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้บุคคลในสังคมเข้าใจ นำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามหลักมรรคมีองค์ 8 ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ตลอดถึงเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลในสังคมได้นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และเพื่อทำให้ปัญหาทางสังคมลดลง ทำให้สังคมนี้เกิดการพัฒนาไปถึงที่สุดสูงสุดได้ต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้



แผนที่ 5.1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

รูปแบบ (MODEL) องค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนาสังคมในมิติแห่งมรรคมีองค์ 8 เรียกว่า สังคมมรรคมีองค์ 8 (MODEL) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ

1. องค์ประกอบที่ 1 U= Understand หมายถึง การเข้าใจปัญหา เข้าใจหนทางแก้ไข เข้าใจกระบวนการจัดการ และปรับความเข้าใจระหว่างผู้ให้ ผู้รับ ให้เข้าใจซึ่งกันและกัน

2. องค์ประกอบที่ 2 P= Practice หมายถึง เมื่อเข้าใจระหว่างกันทุกประการครบถ้วน ต้องเข้าถึงการกระทำ สร้างความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เข้าถึงเครื่องมือเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ และความสามัคคีร่วมจิตร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ร่วมมือร่วมไม้กันทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของสังคม ให้บุคคลในสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามากที่สุด

3. องค์ประกอบที่ 3 A = Achieve หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ เมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน เข้าถึงกัน การพัฒนางานก็จะดำเนินการไปอย่างยั่งยืน ไม่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หากแต่นำไปสู่การพัฒนาสังคมให้เกิดความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). ดุลยภาพ : สาระแห่งสุขภาพและความสมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : ผลิธัมม์.
- พระคุษฎี เมธะกูโร. (2532). การพัฒนาสังคมในทัศนะของพุทธทาสภิกขุ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พระไพศาล วิสาโล. (2533). พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พัทธา สายหู. (2544). กลไกของสังคม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : บิสมิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์. (2544). นักสังคมสงเคราะห์กับการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรระ งามจิตรเจริญ. (2552). พุทธศาสนาเถรวาท. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อุทัยเฉลิม. (2554). กลัวเกิด ไม่กลัวตาย มรรค 8. กรุงเทพมหานคร : แคนน่ากราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (พ.ศ.2566-2570). ภูเก็ต : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต.
- อุทัย หิรัญโต. (2522). หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ขวัญษา เอกจิตต์ และอุทัย สติมัน. (2559). หลักไตรสิกขากับการพัฒนาตน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ. 3(2), 170-179.

คำแนะนำผู้แต่ง
วารสาร เสี่ยงธรรมจากมหายาน

1.วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

วัตถุประสงค์ของวารสารเสียงธรรมจากมหายานให้ความสำคัญกับบทความ ผู้เขียนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นความคิดเห็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความ และมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา กลั่นกรองอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยบทความต้องเป็นงานที่ไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่น ๆ มาก่อน

2.วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป

- 1) ด้านพระพุทธศาสนา
- 2) ด้านศึกษาศาสตร์
- 3) ด้านนิติศาสตร์ ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

3.ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน รับตีพิมพ์ในแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านพระพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ นิติศาสตร์ ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

4.เกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. บทความแต่ละบทความได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer-review) ที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 ท่าน โดยที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียน และผู้เขียนไม่ทราบชื่อผู้ตรวจประเมินบทความของตน
2. ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer-review) ที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 ท่าน

5.กำหนดการเผยแพร่ทุก 3 เดือน (ปีละ 4 ฉบับ)

- ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม
- ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน
- ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

การส่งต้นฉบับส่งต้นฉบับ

เอกสารพร้อมไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ Word และ Pdf มาที่ email : suriya5179@hotmail.com และสามารถสอบถามรายละเอียดได้ที่ วัดธรรมปัญญารามบางม่วง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ติดต่อสอบถามได้ที่ ดร.สุริยา แสงอินตา โทร. 092 456 2592

เกณฑ์การตีพิมพ์/รูปแบบการตีพิมพ์

1.บทความ ที่ส่งมาเพื่อเผยแพร่ต้องเป็นบทความที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดเท่านั้น โดยไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงานหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

2.การพิมพ์ต้นฉบับ จะเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ จัดพิมพ์แบบหน้าเดียว กระดาษพิมพ์ขนาด A4 (8.5×11 นิ้ว) จำนวนไม่เกิน 13 หน้า ใช้รูปแบบ Word ตัวอักษร TH SarabunPSK 14 Point

3.การตั้งระยะขอบ ให้ตั้งเป็นประเภทระยะขอบ เพื่อการเย็บเล่มหนังสือ บน 2.54 ซม., ล่าง 2.54 ซม., ซ้าย 3.00 ซม. ขวา 3.00 ซม., หัวกระดาษและท้ายกระดาษ, จากขอบ หัวกระดาษ 1.5 ซม., ท้ายกระดาษ 1.5 ซม., การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบน ขวา โดยใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวปกติ

4.ข้อปฏิบัติการพิมพ์แต่ละหัวข้อ บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 ชื่อเรื่อง/บทความ ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยต์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

4.2 ชื่อผู้เขียนบทความ ระบุชื่อผู้เขียน ผู้ร่วมวิจัย (ถ้ามี) และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 12 พอยต์ ตัวหนา ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ

4.3 สังกัดผู้เขียน ระบุตำแหน่งทางวิชาการ สาขา คณะ สังกัด/หน่วยงานของผู้ร่วม (ถ้ามี) ขนาดตัวอักษร 12 พอยต์ ไว้ที่ตำแหน่งใต้ชื่อเรื่อง ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ พร้อมระบุอีเมลผู้เขียน ที่ติดต่อในการส่งบทความ

4.4 บทคัดย่อ (Abstract) บทคัดย่อบทความวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยต์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 300 คำ เนื้อหาในบทคัดย่อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยต์

4.5 คำสำคัญ (Keywords)ระบุคำสำคัญ 2-4 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไว้ท้ายบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยต์ ตัวหนา

4.6 เนื้อหา (Content) หัวข้อขิดด้านซ้ายกระดาษและใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยต์ ตัวหนา ส่วนเนื้อหาในแต่ละหัวข้อใช้อักษร TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 พอยต์ มีรายละเอียดดังนี้

การเขียนบทความวิจัย

- 1) บทคัดย่อภาษาไทย อังกฤษ
- 2) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- 3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 4) กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 6) วิธีดำเนินการวิจัยระบุ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร เครื่องที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละขั้นตอนควรเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม
- 7) ผลการวิจัยระบุผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์อย่างกระชับ ซึ่งอาจมีตารางหรือภาพประกอบ

- 8) อภิปรายผลการวิจัยระบุประเด็นที่สำคัญของผลการวิจัยในแต่ละวัตถุประสงค์ และอภิปรายโดยมีการอ้างอิงหรือเชื่อมโยงทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน
- 9) ข้อเสนอแนะ ระบุรายละเอียดข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
-

4.7 ตาราง (ถ้ามี) ใช้ตารางแบบเส้นคู่ ให้ระบุคำว่า “ตารางที่” ตามด้วยหมายเลขกำกับภาษาอังกฤษใช้คำว่า Table

4.8 ภาพ (ถ้ามี) รูปภาพประกอบบทความ ควรบันทึกไฟล์รูปภาพ เป็นนามสกุล JPEG. ให้ระบุคำว่า “ภาพที่” ตามด้วยหมายเลขกำกับ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Figure

4.9 การอ้างอิงในเนื้อหา ใช้ระบบ APA โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์และเลขหน้า ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

4.10 เอกสารอ้างอิง ใช้ระบบ APA (American Psychological Association style) ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิง ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

การเขียนบทความวิชาการ

ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
 - 2) บทนำ (Introduction)
 - 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
 - 4) บทสรุป (Conclusion)
 - 5) เอกสารอ้างอิง (References)
-

สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้นใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปี พ.ศ. และเลขหน้า ของเอกสารที่นำมาอ้างอิงกำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้เขียนบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด การอ้างอิงเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสารมีรายละเอียด ดังนี้

5.ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา

5.1 หนังสือ

ผู้เขียน 1 คน

(สำราญ ศรีคำมูล, 2549: 1)

(Bill, 2549: 6)

ผู้เขียน 2 คน

(สำราญ ศรีคำมูล และสนิท วงศ์ปล้อมหิรัญ, 2560 : 31)

(John and David, 1984 : 12)

ผู้เขียน 3 คน

(สนิท วงศ์ปล้อมหิรัญ และคณะ, 2559 : 22)

(John Dewey, et al., 2000 : 9)

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

(มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559 : 10-15)

(Ministry of Education, 2019 : 4)

การอ้างอิงในเนื้อหา (การอ้างอิงเอกสารสองทอด)

1) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาท (Cronbach, 1974 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2543 : 9) ได้
ความเชื่อมั่น...

2) ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1978 อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538)...

5.2 งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2549 : บทคัดย่อ)

(อาทิตย์ ชูชัย, 2557)

(Watson, 1990)

5.3 รายงานการประชุม

(นฤมล ชุ่มเจริญสุข, 2557 : 20)

(Anan Srita, 1990 : 45)

5.4 วารสาร

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2557 : 76-85)

5.5 หนังสือพิมพ์

(สมศรี หาญอนันตสุข, 2550 : 7)

(Krishman, 2007 : 1)

5.6 จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2541)

(Research and Training Center on Independent Living, 1993)

5.7 โสตทัศนวัสดุ

(กฤตสุขชิน พลเสน, 2555)

5.8 ซีดีรอม

(อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร, 2543)๗

(Social Science Index, 1999)

5.9 การสัมภาษณ์

(ไชยยา เรืองดี, 2560, มกราคม 14)

(Born, 1990, June 15)

5.10 เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และวารสารอิเล็กทรอนิกส์

(สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554)

(Kenneth, 1998)

5.11 หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

(ชุม, (นามแฝง), 25 ตุลาคม 2542)

(ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, 2550)

5.12 เอกสารจากเว็บไซต์เว็บ

(ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ม.ป.ป.)

(Ministry of Education, 2005)

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

6.1 ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง เรียงลำดับตามตัวอักษรภาษาไทยก่อน ตามด้วยการอ้างอิงภาษาอังกฤษ การเคาะเว้นวรรค 1 ครั้ง ในรายการที่ไม่ต้องพิมพ์ชื่อผู้เขียน ให้ขีดเส้นเข้าไป 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. หรือประมาณ 7 ตัวอักษร แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) เช่น

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บรรทัดแรกของเอกสารอ้างอิงแต่ละเรื่อง อักษรตัวแรกห่างจากริมกระดาษด้านซ้าย 3.00 ซม. บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อไป ให้ย่อหน้าโดยเว้นอีก 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. เช่น

สายนธ์ วงศ์สุนทร, บุญเรือง ศรีเหรียญ และอุษา คงทอง. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (1), 76-85.

6.2 ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิงหนังสือ

ผู้เขียน 1 คน

สมพงษ์ ฐามก. (2548). กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

Wilson, K. (2007). Smart choice. 2nd ed. London : Oxford University Press.

ผู้เขียน 2 คน

ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม. (2555). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายศ. (2542). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

Best, J. W. and Kahn, J. V. (1986). Research in Education. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

ผู้เขียน 3 คน

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2547). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

อวยพร พานิช และคณะ. (2548). ภาษาและหลักการเขียนเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Sadlack, R. G., et al. (1992). Social Reserch : Theory and Methods. Chestnut : Hill Enterprises.

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสแควร์.

ราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติฯ พ.ศ. 2547. (2547, 1 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก, 1-24.

งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

สุชาติ อ่อนสร้อย. (2559). การศึกษา วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พวงเพชร พลทอง และคณะ. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Kasemsri, K. (2005). Participatory Communication in City Radio FM 96.0. Master of Science Thesis in Development Communication, Graduate Kasetsart University.

วารสาร

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, บุญเรือง ศรีเหรียญ และอุษา คงทอง. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (1), 76-85.

หนังสือพิมพ์

สมศรี หาญอนันตสุข. (2550, มิถุนายน 26). รัฐธรรมนูญใหม่จะสร้างมิติใหม่ให้สังคมพุทธ. มติชน, 7.

Krishman, E. (2007, June 26). Rebuilding soft-esteem. Bangkok Post, 1.

จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2541). ท่องเที่ยวสงขลา. [แผ่นพับ]. สงขลา : การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

Research and Training Center on Independent Living. (1993). Guidelines for reporting and writing about people with disabilities. Lawrence: Research and Training Center on Independent Living.

โสตทัศนวัสดุ

กฤตสุชิน พลเสน (ผู้บรรยาย). ปรัชญา. [แถบบันทึกเสียง]. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ซีดีรอม

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร. (2543). [CD-ROM]. Available : ฐานข้อมูลไปดูให้เต็มตาแล้วค่าความเป็นไทย. [2544, มิถุนายน 23].

Social Science Index. (1999). [CD-ROM]. Available: UMI/Social Science Index. [2005, June 26].

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2554). รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม. [Online]. Available: http://library.bu.ac.th/help/libmanuals/other/write_APA_Thai.pdf. [2555, กุมภาพันธ์ 19].

Abell, S.K. (2002). Science teacher education: An international perspective. [Online]. Available : <http://ebook.Sprinkerlink.com/Search/Search Result.aspx>. [2005, August 20].

วารสารอีเล็กทรอนิกส์

Kenneth, I. (1998). A Buddhist response to the nature of human rights. *Journal of Buddhist Ethics*. [Online]. 2, (9). Available: <http://www.cas.psu.edu/Jbe/twocont.html>. [2006, August 12].

หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

ชุม. (นามแฝง). (2542, ตุลาคม 25). บุญของคนไทย ใน ไทยรัฐ. [Online]. Available: <http://www.thairath.co.th>. [2542, ตุลาคม 25].

ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, (2550, มิถุนายน 23). ใน ไทยรัฐ. [Online]. Available: <http://www.thairath.co.th>. [2550, ตุลาคม 30].

เอกสารจากเว็บไซต์เว็บ (www)

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (ม.ป.ป.). การจัดการศึกษาทางไกล. [Online]. Available: <http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm>. [2550, สิงหาคม 1].

Ministry of Education. (2005). The Regional Seminar on Higher Education in Southeast Asian Countries. [Online]. Available: <http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm>. [2006, June 1].

การสัมภาษณ์

ไชยยา เรืองดี. (2560, มกราคม 14), ผู้ช่วยอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์.

Born, Q. (1990, June 15). President, Standard University. Interview.