การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 4
"ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยวิจัยและนวัตกรรม : อนาคตและความท้าทายใหม่ของประเทศไทย 4.0"
วันที่ 1 เมษายน 2560 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การนำเสนอภาคบรรยาย

ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

A Model of Creative Leadership Development of Basic School Administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office

ภควรรณ ลุนสำโรง[1] เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต[2] พีระพงษ์ สิทธิอมร[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี; และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 331 คน ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา การเลือกกลุ่มเป้าหมาย ใช้การสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง 17 คน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา กลุ่ม เป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 144 โรงเรียน จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การหาคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ด้านความเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำของผู้นำ ด้านความเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง ตามลำดับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม (2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน (3) การกระตุ้น และสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ (4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส และ (5) การส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

[1] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ pakawan0110@gmail.com

[2] รองศาสตราจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ sowwanee.si@northbkk.ac.th

[3] ผู้อำนวยหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา siriyakorn_41@hotmail.com

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This study is a mixed method research which has set it purposes; 1) to study a model of creative leadership development of school administrators, synthesize a model and evaluate creative leadership of school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service. This research consists of three (3) stages; Stages 1: to study creative leadership development of school administrators by using the Krejcie & Morgan's sampling table of 331 respondents. Stages 2: to construct a model of creative leadership development of school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service. The focus group technique was applied with the purposive sampling of 17 experts. Stages: 3) an evaluation of a model of creative leadership development of school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service. The survey technique and semi-structured interview has been done with 144 school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service. The research instruments consist of questionnaire, semi-structured interview with IOC between 0.80-1.00. The statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation and content analysis. The findings were found that: 1. An overall creative leadership development of school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service comprise five (5) Sort highest average score. Leadership Learning team. Leadership creates creativity. The leadership of the leader Leadership aimed at achievement. Leadership and risk management. were at the high level. 2. A model of creative leadership development of school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service comprise five (5) components: 1) given chance for everyone to participate in thinking and take action via teamwork. 2) enhance moral and spirit in work. 3) stimulate and encourage the creativity in new innovation. 4) being active or alert to any problems, obstruction, threats or being concern for loss of opportunity. 5) supporting for standard, quality, and academic excellence to be excepted by community. 3. The feasibility and appropriateness a model of creative leadership development of school administrators under the Nakhonratchasima Primary Educational Service in overall were at the highest.
Keywords: A model, Creative Leadership Development, Basic School Administrators

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การจัดการศึกษาของประเทศไทย ก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ภายหลังจากที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกที่ถือเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดให้มีการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดคุณภาพเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็นเพียงสองระดับ คือการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนการบริหารก็ได้ลดสายการบังคับบัญชาลงเน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา และให้มีการบริหารแบบองค์คณะบุคคลในทุกระดับ อีกทั้งยังกำหนดให้มีระบบ

รับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการกำหนดให้การศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นจากหกปีเป็นเก้าปี (รุ่ง แก้วแดง. 2546) มีการประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และยังมีการออกกฎหมายให้โรงเรียนมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี; และคนอื่นๆ. 2545: 94)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีลักษณะของผู้นำควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้ด้วยเหตุผลหลักคือ โลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจะรับมือและปรับเปลี่ยนสิ่งใดๆ ในองค์กรต้องอาศัยหลักของการเป็นผู้นำเข้ามาช่วย การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ง่ายถ้าครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต่างก็มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำในขณะเดียวกัน การเป็นผู้นำแบบเดิมๆ ก็ต้องเปลี่ยนไป จากการนำโดยการขายความคิดแล้วสั่งการ มาเป็นการหลอมแนวคิดของทุกคนเข้าด้วยกันเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกัน และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคฝ่าย (ทนงศักดิ์ ชาญสมิง. 2557: ออนไลน์)

นอกจากผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำได้ด้านวิชาการนี้แล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่ตระหนักถึงการนำผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนด้วย สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2549: 41) ได้กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องศึกษาและพัฒนาตนเองให้สมกับเป็นผู้บริหารมืออาชีพและเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) อย่างแท้จริง จึงจะสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” นอกจากนั้นยังได้ระบุลักษณะเด่นในการบริหารตามแนวปฏิบัติการศึกษาของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้ 1) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม/การบริหาร โดยองค์คณะบุคคล (1) ส่วนกลาง ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2) ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ คณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา 2) เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน: - เป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วม - เป็นการศึกษาที่มีหลักการ แนวทาง รูปแบบที่ชัดเจน - เน้นการบริหารการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยี 3) เป็นการบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) - มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำมนุษยสัมพันธ์ - ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ - ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ: มีสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบ และประเมินตามมาตรฐาน - ภายใน โดยหน่วยงาน - ภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 5) เป็นการบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา/โรงเรียน โดย ใช้การกระจายอำนาจจากบริหาร 4 ด้าน คือ บริหารทั่วไป งบประมาณ บุคลากร วิชาการ ส่วนการบริหารระดับท้องถิ่น ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 6) เป็นการบริหารที่อาศัยองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ก.ค.ศ.) 7) เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น 8) เป็นการบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน - ในด้านปริมาณ: ประชากร จำนวน โรงเรียน ภูมิประเทศ การคมนาคม - ในด้านงบประมาณ: ค่าใช้จ่ายรายหัว 9) เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

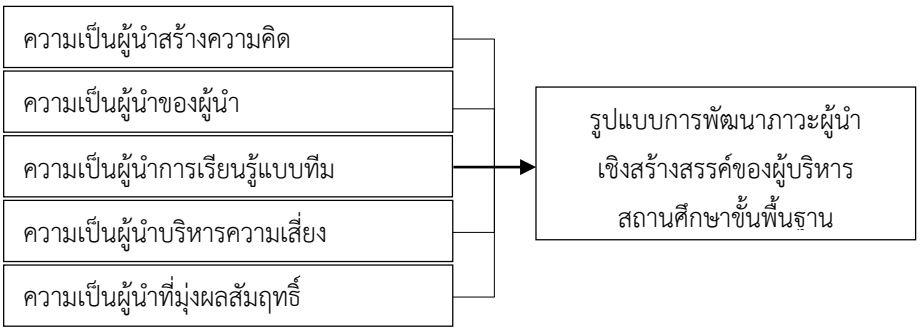
จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพในการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามแนวทางและหลักการที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่ง อาซ และเพอร์ซซอลล์ (Ash; & Persall. 1999: 2) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์ และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Creative Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ(Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ(Leader of leaders) “อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริม

เรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของผู้บริหารยุคใหม่ว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถและลักษณะพิเศษในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ และจากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่าปัญหาในการบริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา คือยังทำงานไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับทีมงานหรือใต้บังคับบัญชา และขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ส่งผลกระทบถึงการบริหารสถานศึกษาจนทำให้ประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาด้อยลง ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 8 นครราชสีมา. 2558: ออนไลน์) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ซึ่งจะนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาให้มากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ด้วยการศึกษาแนวคิดทบทวนเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 2) ความเป็นผู้นำของผู้นำ 3) ความเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ความเป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง และ 5) ความเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,309 คน

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี; และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน

การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสอบถาม ใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบ ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

2. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเอกสารเพื่อใช้เป็นข้อมูลและความรู้พื้นฐานในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น และการต่อยอดทางความคิด โดยประมวลและสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศึกษาของงานวิจัยนี้ จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่างๆ อาทิ การดาวน์โหลดแอปพลิเคชันจากแหล่งที่เชื่อถือได้ จากเอกสารวิชาการ งานวิจัย บทความ

2. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1981: 182)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

การเลือกกลุ่มเป้าหมาย ใช้การสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 17 คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
3. มีประสบการณ์ในด้านการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาไม่น้อยกว่า 2 ปี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ การวิเคราะห์จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาประกอบการยกร่าง และสร้างเป็นสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญใน เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาโดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์ร่วมกับเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มาเป็นกรอบเพื่อสร้างในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เพื่อนำไปดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1.1 ความมุ่งหมายของการสนทนากลุ่ม

1.2 องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และถ้อยคำ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์ นำไปดำเนินการสนทนากลุ่มต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ
2. ส่งประเด็นการสนทนา ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า 15 วัน

3. ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดวัน เวลา สถานที่เพื่อจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูล จากสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินรูปแบบการพัฒนา**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา**

ในขั้นตอนที่ 3 นี้เป็นการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

การเลือกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 144 โรงเรียน จำนวน 144 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยยกร่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พร้อมทั้งเสนอองค์ประกอบของรูปแบบต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และถ้อยคำ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และเมื่อได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

2. นำแบบสอบถามความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและถ้อยคำ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

2. ส่งประเด็นข้อคำถามของแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 144 โรงเรียน จำนวน 144 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ได้แก่ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1981: 182)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ด้านความเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำของผู้นำ ด้านความเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม

องค์ประกอบที่ 1 การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม หมายถึง การเป็นผู้นำโดยการใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ รวมทั้งส่งเสริมระบบการทำงานแบบทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้นๆ

2.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การเป็นผู้นำในการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ รวมทั้งเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรักษาเสถียรภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ ซึ่งจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้น และสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยการกระตุ้นส่งเสริม ให้เกิดการค้นคิดนวัตกรรมและมีการทดลองอย่างหลากหลายเกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมทั้งผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ โดยมีผู้นำคอยสนับสนุนทำเป็นตัวอย่าง

2.4 ด้านความเป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง

องค์ประกอบที่ 4 การตื่นตัวต่อภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำโดยการปลูกฝังให้การบริหารความเสี่ยงเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจหลักการบริหารความเสี่ยง และร่วมรับผิดชอบในการสนับสนุนและนำหลักการการบริหารความเสี่ยงไปสู่การปฏิบัติภายใต้ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ

2.5 ด้านความเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ใช้หลักการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเป็นผู้นำในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพจนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน ผู้ปกครอง และสังคม

3. ผลการประเมินพบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหา ได้แก่ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคณะครู เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการมีปฏิสัมพันธ์ และถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติด้วยความแปลกใหม่ ท้าทายและสร้างสรรค์ เพื่อนำองค์กรในการก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับเดสิค (Delich. 2010) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วยการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (inventive) สอดคล้องกับกรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ และสอดคล้องกับกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 10) กล่าวว่าเมื่อสังคมปัจจุบัน และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. ผลการสร้างรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม องค์ประกอบที่ 1 การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความไว้วางใจกัน ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรมีสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารจะต้องมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ให้สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของงาน และส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551: 177) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้แบบทีม เป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ได้แก่

การเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้นจำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และสอดคล้องกับดอนเนลลอน (2551: 21-22) ที่เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วยฐานความรู้และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีมุมมองที่กว้างขึ้น และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น

2.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความ สามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคล วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารสถาน ศึกษาจะสร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับครู ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ควบคู่กันไป โดยที่แรงจูงใจภายนอกได้แก่ การให้รางวัล การชมเชย การขึ้นเงินเดือน ส่วนแรงจูงใจภายใน เกิดจากความรู้สึกภายใน เช่น ความปรารถนาในการ มีอำนาจ อยากมีความก้าวหน้า อยากพัฒนาตัวเอง อยากให้องค์กรเติบโต และประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับพรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (2547: 65, 68) ที่กล่าวว่าการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เช่น การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ การประกาศเกียรติคุณการสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ

2.3 ด้านความเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้น และสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่าต่อไปงานที่เราทำอยู่นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญ สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551: 215-216) ที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) 4) มีความรักในงานและมีประสบการณ์ในงาน (Passion for the task and flow) สอดคล้องกับโรเจอร์ (Roger: 19) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่างๆ และสอดคล้องกับอนาตาสี (Anatasi. 1958: 18) ที่กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิด

2.4 ด้านความเป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง องค์ประกอบที่ 4 การตื่นตัวต่อภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการการบริหารความเสี่ยงและนำมาจัดการให้ครอบคลุมงานทุกด้านในสถานศึกษา และงานบริหารความเสี่ยงจะต้องอาศัยทีมงานและปฏิบัติงานร่วมกันทุกฝ่าย และจะต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอนคือเริ่มจากการค้นหาความเสี่ยงในองค์กร ประเมินและจัดลำดับความเสี่ยง การดำเนินการควบคุมความเสี่ยง เพื่อยอมรับ ลด กระจายหรือหยุดความเสียหายที่จะเกิด และในการแก้ปัญหาจะต้องมีการบันทึกการแก้ไขและมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ความเสี่ยงเป็นที่ยอมรับได้และลดความเสี่ยหายที่จะเกิดกับองค์กรให้น้อยที่สุด สอดคล้องกับธร สุนทรายุทธ (2550) ที่กล่าวว่า ความเสี่ยงเป็นเหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลว สอดคล้องกับแนวคิดของดวงใจ ช่วยตระกูล (2551) ได้ศึกษาถึงการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาว่า การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษานั้นไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่หลายเรื่อง เช่น ความปลอดภัยของครูนักเรียน การควบคุมภาวะโภชนาการในโรงเรียน การป้องกันอัคคีภัยและอุบัติภัย การรักษาความปลอดภัย ระบบป้องกันคุณภาพ การป้องกันอุบัติภัย การใช้เครื่องมือที่ปลอดภัย การเขียนป้ายบอกอันตราย และสอดคล้องกับเมธา สุวรรณสาร (2557: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง

ความเสี่ยงเป็นเหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งเมื่อเกิดขึ้น ล้วนจะมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายหรือลดผลกระทบที่เกิดกับองค์ให้เกิดน้อยที่สุดจึงมีการบริหารความเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงประเภทใด ผู้บริหารในฐานะผู้นำย่อมต้องตระหนักถึงความสำคัญ โดยต้องหาทางป้องกันและหาทางควบคุมความเสี่ยง

2.5 ด้านความเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นมีความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ท้าทายโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่ พึงพอใจของประชาชน สอดคล้องกับอำรุง จันทวานิช และคณะ (2559: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักความสำเร็จและดัชนีชี้วัดความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ ซึ่งจะส่งต่อผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษา เช่น 1) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน มีปัจจัยหลักความสำเร็จ 1 ปัจจัย คือชุมชนพึงพอใจ และศรัทธาต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด มีปัจจัยหลักความสำเร็จคือผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนคิดเองและปฏิบัติจริง ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และ 3) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีปัจจัยหลักความสำเร็จคือ อาคารสถานที่ ห้องเรียน และบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

3. ผลการประเมินพบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่ได้ศึกษาได้รับการยืนยันองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ด้วยการประเมินรูปแบบใช้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาใช้ดุลยพินิจ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิใช้ดุลยพินิจเห็นว่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้แล้ว แสดงว่า รูปแบบนั้นมีคุณภาพตามแนวคิดของอิสเนอร์ (Eisner. 1976: 192-193) ที่ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารในหน่วยงานต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง พร้อมทั้งต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร เพื่อนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทีมที่ดี และผู้นำที่ดีจะต้องรับฟังปัญหาและความต้องการครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ประชุม ทบทวนปัญหาและความต้องการของครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน การเป็นผู้นำในการสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรโดยได้สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันโดยการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามัคคีกันในการทำงาน มีกิจกรรมที่ร่วมกันทำในองค์กรอย่างสม่ำเสมอทุกปีการศึกษา เช่น กีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมวันครู กิจกรรมวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการทำงานแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น การมอบงาน และตำแหน่งหน้าที่สำคัญ การเปิดโอกาสให้ครูคิดนำเสนอ และบริหารโครงการ/กิจกรรม โดยอิสระ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ และสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่ พร้อมทั้งเป็นผู้นำในการค้นคว้าคิดค้น การจัดหางบประมาณ และการอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนับความคิดสร้างสร้างสรรค์ให้แก่คณะครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง และควรมีแนวทางในการป้องกันภัยเกี่ยวกับเอกสาร อาคารสถานที่ ความปลอดภัยคณะครู นักเรียน เป็นอย่างดี

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในด้านวิชาการ และให้ความสำคัญกับผลการเรียน และคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรวิจัยกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ: ธีรสาส์นพับลิชเชอร์.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). **การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดอนเนลลอน, แอนเน่. (2551). **ทักษะการบริหารทีม**. แปลจาก Leading Team โดย ไพโรจน์ บาลัน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทนงศักดิ์ ชาญสมิง. (2557, 2 กรกฎาคม). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ก้าวไกลสู่การศึกษาศตวรรษที่ 21.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.romklao.org/www/?name=knowledge&file=readknowledge&id=4.

ธร สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด.

ธีระ รุญเจริญ. วาสนา ศรีไพโรจน์. (2554).กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**, 7(1): 1-12.

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). “Leadership for Organizational Effectiveness”. **การบริหารคน**. 3, (24): 65, 68.

เมธา สุวรรณสาร. (2557, 30 มิถุนายน). **การจัดการความเสี่ยงขององค์กรทั่วไป**. สืบค้นวันที่ 30 มิถุนายน 2557, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.itgthailand.com/wp

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และคนอื่นๆ. (2545). **ฝ่าวิกฤติการปฏิรูปการศึกษาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: กลุ่มประเมินผล 2 สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 8 นครราชสีมา. (2558, 10 กุมภาพันธ์). **แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555 - 2558).** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.inspect8.moe.go.th

อำรุง จันทวานิช และคณะ. (2559, 10 มีนาคม). **โรงเรียนสมบูรณ์แบบ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/main2/article/Perfect_school1.html

Anastasi, A. (1958). **Differential Psychology**. New York: The Macmillan.

Ash, R. C., & Persall, J. M. (1999). "The principal as chief learning officer". **National Association of Secondary School Principals**. 84(616): 15-22.

Best, John W. (1981). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

Cronbach, Lee J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

Delich, (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phitosanitary Regime on Its Members' Institutional Dynamics. Journal of CMA Management. 79(2): 3-3.

Dubrin, J. Andrew. (1998). (2007). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills.** 5th ed., Boston: Houghton Mifflin Company.

House, J. S. (1981). **Work Stress and Social Support**. New Jersey Prentice-Hall.

Keeves, J. P. (1997). **Models and Model Building. In Keeves, J.P. (ed.). Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook**. 2nd ed., Oxford: Peraman Press.

Kotter, J. P. (1978). **Organizations Dynamic: Diagnosis and Intervention**. Massachusetts: Addison Wesley.

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

Rogers, C. R. (1969). **Freedom to learn**. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.

Yukl, Gary. (2006). **Leadership in Organizations**. 6th ed., New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

A Model Risk Management of Basic Schools Under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area

วิวัฒน์ ตู้จำนงค์[1] เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต[2] พีระพงษ์ สิทธิอมร[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 159คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น การหาคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นสร้างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การเลือกเป้าหมาย ใช้วิธีสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 10 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การเลือกเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง และเป็นผู้บริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ (1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร (2) การติดตามโครงการอย่างใกล้ชิดเพื่อตรวจวัดการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (3) ความรัดกุมในการวางแผน การจัดทำ การควบคุม และการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ และ (4) ผู้บริหารพึงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ aongcopy3300@gmail.com

[2] คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ sowwanee.si@northbkk.ac.th

[3] ผู้อำนวยหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา siriyakorn_41@hotmail.com

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารความเสี่ยง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

Abstract

This study has set it purposes; 1) to study risk management of basic schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area. 2) to construct a model of risk management of basic schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area. 3) to evaluate a model of risk management of basic schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area. This research consists of three (3) stages; 1) stages 1: to study current condition of the schools, the sampling group were 159 teachers and educational personnel of schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area which derived from the Krejcie & Morgan's sampling table with IOC between 0.80-1.00 and Alpha-Coefficient of 0.93. 2) stages 2: to construct a model of risk management with focus group technique. The focus group technique was applied with the purposive sampling of 10 experts. 3) section: 3) an evaluation of a model of risk management. The survey technique has been done with 10 school administrators in "the white school project" who have been in the management position at least 2 years with purposive sampling. The statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation and content analysis. The findings were found that: (1) The overall current condition of risk management of the schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area were at the high level. (2) A model of risk management of the schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area comprise four (4) components: (1) promotion for participation in setting objective and goal of an organization, (2) continue and thoroughly monitoring the project to evaluate and check for goal achievement, (3) effectiveness and precisely in budget planning, execution and control, and (4) an administrators shall be a role model to their subordinates as well. 3) stages 3: The feasibility and appropriateness of risk management of the schools under the Office of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area were at the high level and relevant with conceptual framework.

Keywords: A model. Risk management, of Nakhonratchasima Primary Educational Service Area

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตมีความเร็วจน บิล เกตส์ (Bill Gates) เปรียบเปรยไว้ว่า "การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในรอบ 50 ปีที่ผ่านมา ยังไม่เท่ากับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นใน 10 ปีข้างหน้า" การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังกล่าวทำให้หลายองค์กรปรับตัวไม่ทัน และได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเปลี่ยนแปลงในทุกมิติไปพร้อมๆ กัน กระทบถึงกันและกัน ทั้งเรื่องภูมิอากาศ อุทกภัย การผลิตอาหาร โรคระบาด พลังงาน เศรษฐกิจ การตลาด และโครงสร้างทางสังคม ในขณะที่สื่อทางสังคมรูปแบบต่างๆ ทำให้การสื่อสารและแบบแผนความสัมพันธ์ของคนในสังคมเปลี่ยนไป รวมตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งสำคัญที่สุดก็คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกวันนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาไม่ได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่แทบไม่มีทิศทางหรือแนวโน้มแบบแต่ก่อน ทำให้ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าอนาคตจะเปลี่ยนไปในทางใด (นัทธี จิตสว่าง. 2557: ออนไลน์)

การบริหารงานขององค์กรทุกประเภททั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ทุกองค์กรจะตั้งวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน เช่น เพื่อคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างผลกำไร หรือเพื่อการให้บริการประชาชน เป็นต้น ไม่ว่าจะกำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นใดก็ตามการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนั้นมักจะไม่สมบูรณ์ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้เพราะองค์กรมักจะประสบกับความเสี่ยงอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจปรากฏในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2557 : 11) ไม่ว่าจะเป็นความสูญเสียต่อทรัพย์สิน สูญเสียโอกาส เสียเวลาดำเนินงาน สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ทรัพยากรและพลังงานรวมไปถึงการส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของทั้งบุคลากรและผู้รับบริการอีกด้วย จะเห็นว่าองค์กรการศึกษาในปัจจุบันล้วนดำเนินการภายใต้ภาวะความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษา และจัดการความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรเผชิญภาวะความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ขององค์กร การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วม เช่น สถานศึกษา คณะกรรมการการบริหารมีการวิเคราะห์เชิงลึกเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติงานประจำปี ผลของการบริหารความเสี่ยงจะเป็นการวัดความสามารถ และการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี (เจนเนตร มณีนาค และคณะ. 2548)

นอกจากนี้สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ได้เลือกระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงเป็นหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ 17 ที่หน่วยงานในสังกัดต้องดำเนินการ และได้ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการประเมินความเสี่ยง และปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการจะมีนโยบายแจ้งให้สถานศึกษาปฏิบัติการจัดการบริหารความเสี่ยงแล้วก็ตาม แต่ก็ยังพบว่ามีการบริหารความเสี่ยงเพียงบางส่วน บางสถานศึกษาไม่ได้จัดทำการบริหารความเสี่ยง และบางสถานศึกษามีการจัดทำการบริหารความเสี่ยงแต่ไม่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาทั้งหมด เช่น บริหารความเสี่ยงเฉพาะด้านงบประมาณ โดยพบว่ามีความเสี่ยงในเรื่องของการทุจริตของเจ้าหน้าที่การเงิน การเรียกเก็บเงินไม่เป็นไปตามระเบียบสถานศึกษา การจ่ายเงินโดยไม่ได้รับวัสดุ การจ่ายเงินซ้ำในรายการเดียวกัน การรับเงินโดยไม่บันทึกลงบัญชีหรือการนำเงินสดไปจ่ายก่อน และขาดการตรวจสอบการรับจ่ายเงิน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสี่ยงให้ระดับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2557: 11)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ที่สำคัญตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะช่วยให้การบริหารงานและการตัดสินใจด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ การติดตามควบคุม และวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการสูญเสียและโอกาสที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรภายใต้สภาวะการดำเนินงานของทุกๆ องค์กรล้วนแต่มีความเสี่ยง ซึ่งก็คือความไม่แน่นอนที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานหรือเป้าหมายขององค์กร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ โดยการระบุความเสี่ยงว่ามีปัจจัยเสี่ยงใดบ้างที่กระทบต่อการดำเนินงานหรือเป้าหมายของสถานศึกษานั้นๆ การวิเคราะห์ความเสี่ยงจากโอกาสและผลกระทบที่เกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงแล้วกำหนดแนวทางในการจัดการความเสี่ยง โดยต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความเสี่ยงในสถานศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ เช่น ผลการวิจัยของดวงใจ ช่วยตระกูล (2551) พบว่า ปัจจัยความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเงิน ด้านความมั่นใจทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง และวิธีการบริหารความเสี่ยงควรใช้วิธีการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมา โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานจะมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

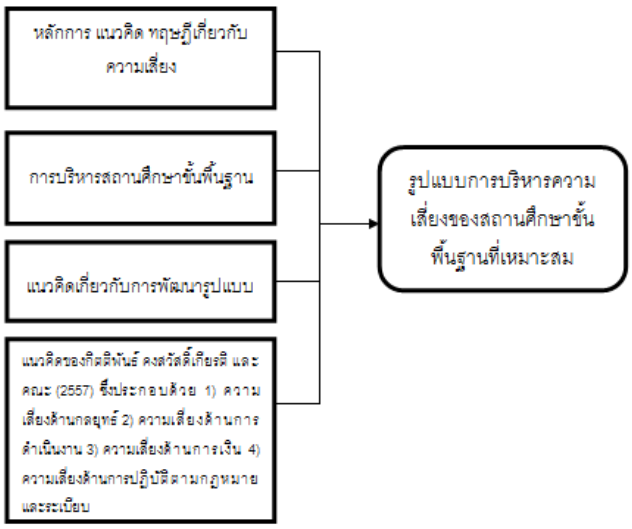
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ (2557) ได้กล่าวถึงประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) 2) ความเสี่ยงในการดำเนินงาน (Operational Risk) 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Risk)

2. การกำหนดกรอบแนวคิด รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ (2557) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 273 คน (ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. 2558: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 159 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่;และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รายละเอียดของเครื่องมือในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามชุดที่พัฒนาขึ้นเป็นการสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ว่ามีสภาพการปฏิบัติเป็นอย่างไร โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1.1 การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ จากแนวคิดของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ (2557) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ขอเสนอดังนี้

1.2 การสำรวจสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยเฉพาะแนวทางในการบริหารงานโรงเรียน

1.3 ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารใน ข้อ 1.2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. คุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนพิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย นิยามศัพท์ ความเหมาะสมทางด้านภาษา

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

3. คุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเอกสารเพื่อใช้เป็นข้อมูลและความรู้พื้นฐานในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้น และการต่อยอดทางความคิด โดยประมวลและสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศึกษาของงานวิจัยนี้ จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่างๆ อาทิ การดาวน์โหลดแอปพลิเคชันจากแหล่งที่เชื่อถือได้ จากเอกสารวิชาการ งานวิจัย บทความ

2. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอให้ทำหนังสืออนุญาตไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์สภาพรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1990: 185-190) ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา น้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นข้อมูลสำคัญเพื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นสร้างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการร่างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่ครอบคลุมภารกิจการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา

การเลือกเป้าหมาย ใช้วิธีสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และ/หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง รวมจำนวน 10 คน จาก 10 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้การสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบสนทนากลุ่ม โดยตั้งประเด็นการสนทนาตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์ร่วมกับเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มาเป็นกรอบเพื่อสร้างข้อคำถามการการสนทนากลุ่มในการยกร่างการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1.1 ความมุ่งหมายของการสัมภาษณ์

1.2 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และถ้อยคำ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ

2. ส่งประเด็นการสนทนา สำหรับการสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า 10 วัน

3. ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดวัน เวลา สถานที่เพื่อจัดสนทนากลุ่ม โดยดำเนินการจดบันทึก ถ่ายภาพ และบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนา ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สรุปสาระสำคัญ แจกแจงความถี่ของผู้สนทนาแต่ละรายการ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็นการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเลือกเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง และเป็นผู้บริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปฏิบัติบัติ ประกอบด้วยประเด็นต่อไป นี้

1. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปฏิบัติบัติมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปฏิบัติบัติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. นำแบบสอบถามความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่สร้างขึ้นเสนอประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และถ้อยคำ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของการประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ และขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ

2. ส่งประเด็นข้อคำถามของแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในการพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และถ้อยคำ ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า 10 วัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1990: 185-190) ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

4.21 - 5.00 หมายถึง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา น้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 15 9คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่;และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบการสนทนากลุ่ม การหาคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 การหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นร่างรูปแบบ การเลือกเป้าหมาย ใช้วิธีสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และ/หรือมีขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินรูปแบบใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง รวมจำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินรูปแบบใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การเลือกเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยง และเป็นผู้บริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 2) ด้านความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 3) ด้านความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ และ 4) ด้านความเสี่ยงด้านการเงิน ตามลำดับ

2. รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ได้แก่ การติดตามโครงการอย่างใกล้ชิดเพื่อตรวจวัดการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเสี่ยงด้านการเงิน ได้แก่ ความรัดกุมในการวางแผน การจัดทำ การควบคุมและการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ได้แก่ ผู้บริหารพึงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยในระดับมากทุกข้อ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก การที่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีการบริหารความเสี่ยงในระดับมาก นั้นอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการบริหารความเสี่ยง เพราะการบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นเทคนิคทางการบริหาร ถ้าผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดโอกาสหรือความรุนแรงของการสูญเสียและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการจัดการศึกษาด้านบริหารงานทุกด้าน จึงต้องมีการเตรียมพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ดังที่ ธนรัตน์ แต้วัฒนา (2550: 22) ได้กล่าวว่าความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญโดยเฉพาะการจัดการกับความเสี่ยงด้านต่างๆ หรือเรียกว่าการบริหารความเสี่ยงที่เป็นเรื่องประกอบกันระหว่างองค์ประกอบอย่างน้อย 2 ส่วน คือ โอกาสที่น่าจะเกิดขึ้นของสิ่งที่ไม่พึงประสงค์กับผลกระทบที่ตามมา ประโยชน์ที่พึงได้รับจากที่องค์กรมีการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมซึ่งจะเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ และแผนงานช่วยในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2550: 18) ที่เห็นว่าความเสี่ยงต่อการดำเนินการที่ขาดทุน ผลการดำเนินงานที่ขาดทุนขององค์กรแสวงหากำไร ที่เกิดจากการตัดสินใจผิดพลาดของผู้บริหาร หรือเกิดจากภัยธรรมชาติที่ไม่คาดฝัน อาจ

นำไปสู่ความล่มสลายขององค์กรได้ ส่วนองค์กรทางการศึกษาถึงแม้ไม่ได้เป็นองค์กรแสวงหาผลกำไร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ย่อยส่งผลถึงความชะงักงันหรือล้มเหลวได้เช่นกัน

2. รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 1) ด้านความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) ด้านความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 3) ด้านความเสี่ยงด้านการเงิน และ 4) ด้านความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ อภิปรายผลแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนปฏิบัติตามองค์ประกอบนี้ ผู้บริหารควรเลือกที่จะให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ โดยการกำหนดนโยบายในการบริหารงานให้ชัดเจน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเพื่อนครูด้วยกัน และการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ มาใช้ในองค์กร จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร จะมีหลักการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ เป็นหลักการในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้า เพื่อการดำเนินงานขององค์การจะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่นหรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ ดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2557) เห็นว่าความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมโดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอก ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไม่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ หรือเกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ขาดความร่วมมือจากภาคประชาชนหรือการร่วมมือกับองค์กรอิสระ ทำให้โครงการไม่ได้นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือการตอบสนองอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (ม.ป.พ.) กล่าวว่า ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายในการบริหารงาน ที่เหมาะสมชัดเจนหรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล โฉมสะอาด และคณะ (2551) ที่เห็นว่าการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง เมื่อได้ทางเลือกที่เหมาะสมในการบริหารความเสี่ยง ทีมผู้บริหารความเสี่ยงต้องกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงที่จะต้องร่วมกันปฏิบัติ ความเสี่ยงบางรายการเป็นความเสี่ยงเฉพาะที่เกิดจากหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งขององค์กรเท่านั้นแต่ความเสี่ยงหลายรายการเป็นความเสี่ยงที่ทุกฝ่ายมีส่วนก่อให้เกิด การนำแผนกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงไปสู่การปฏิบัติจึงต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การติดตามประเมินผลจะช่วยให้ทีมบริหารความเสี่ยงได้ข้อมูลเพิ่มเติมไปใช้เพื่อปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ได้แก่ การติดตามโครงการอย่างใกล้ชิดเพื่อตรวจวัดการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงเห็นความสำคัญกับความเสี่ยงด้านนี้มาก เพราะการติดตามผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เป็นการลดความเสี่ยงในการบริหารงาน และสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตามเป้าประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามผลการดำเนินงานจะช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การติดตามผลการดำเนินงานนี้รวมถึงการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของกิจกรรม งาน โครงการต่างๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละระดับที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2550: 18) ที่เห็นว่าความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของนโยบายหรือโครงการ หากผิดพลาดในนโยบายย่อมส่งผลต่อทิศทางการพัฒนา หากเป็นระดับโครงการก็ส่งผลถึงความสูญเปล่าของโครงการ มักจะเกิดจากการไม่ได้ศึกษาความเป็นไปได้ ไม่ได้คำนึงถึงจุดคุ้มทุน หรือมีการทุจริตคอรัปชั่น โดยเฉพาะโครงการของภาครัฐที่ประสบความล้มเหลว

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเสี่ยงด้านการเงิน ได้แก่ ความรัดกุมในการวางแผน การจัดทำ การควบคุม และการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนปฏิบัติตามองค์ประกอบนี้ ผู้บริหารควรระมัดระวังการใช้เงินงบประมาณ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านจัดซื้อ จัดจ้างพึงหลีกเลี่ยงการคอรัปชั่น สอดคล้องกับงานวิจัยของประกอบ กุลเกลี้ยง และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอรัปชั่นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวถึงพฤติกรรมคอรัปชั่นด้วยการเบียดบังยักยอกหรือนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัวโดยทุจริต

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ได้แก่ ผู้บริหารพึงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนปฏิบัติตามองค์ประกอบนี้ ผู้บริหารควรในเรื่องของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบว่าให้ความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงด้านนี้ระดับมาก เพราะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความผิดพลาดในด้านนี้เมื่อใดจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2550: 18) ที่เห็นว่าความเสี่ยงต่อความเชื่อถือไว้วางใจ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้บริหาร จะสั่งสมถึงกระแสนิยมและความไว้วางใจของสาธารณชน และสอดคล้องกับความเห็นของธนรัตน์ แต้วัฒนา (2550) กล่าวว่าเป็นความเสี่ยงด้านนโยบายการปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติได้ตามกฎหรือวางกฎไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบควบคู่ไปกับการบริหารความเสี่ยงด้านอื่นๆ

3. การประเมินรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย ทั้งนี้จะเห็นได้จากผลการประเมินรูปแบบมีค่าคะแนนมาก แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ และรูปแบบมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติตามนโยบายของภาครัฐ ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546ค) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2545) ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการประเมินความเสี่ยงและปรับปรุงระบบควบคุมภายใน รวมไปถึงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล สถานศึกษาทุกแห่งจึงจาเป็นต้องจัดทำการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาทุกระดับ เพื่อลดมูลเหตุที่จะเกิดความเสี่ยงให้ระดับและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับที่ยอมรับ ควบคุม ประเมินและตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถานศึกษาและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีของต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนโดยการถ่ายทอดรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารความเสี่ยงมายังหน่วยงานระดับล่าง และควรเห็นชอบให้รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในการ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจนกำกับติดตามการดำเนินงานตามรูปแบบอย่างใกล้ชิด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ไปใช้ ควรทำการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร ให้มีความเข้าใจรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ มาปฏิบัติอย่างทั่วทั้งองค์กรในทุกๆ กิจกรรมการปฏิบัติงาน ควรกระทำอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยรูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอรัปชั่นด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรวิจัยเพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการจัดทำ และตรวจสอบงบประมาณของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล เช่น ระยะเวลาของปีงบประมาณ การรับเงินอุดหนุนค่าใช้จ่าย รายหัว เป็นต้น

3. ควรวิจัยเพื่อศึกษาข้อจำกัด สภาพปัญหา และอุปสรรคในการใช้รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2557). **การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ค). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2545). **การควบคุมภายใน: วิถีสู่การป้องกันความเสียหายและลด ความสูญเสีย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.

เจนเนตร มณีนาค และคณะ. (2548). **การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร จากหลักการ สู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : ไฟนอลการพิมพ์.

ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). **การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนรัตน์ แต้วัฒนา. (2550). **คู่มือการบริหารความเสี่ยง**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ธร สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด.

นฤมล สะอาดโฉม, บุษกร วัชรศรีโรจน์ และวาสิตา บุญสาธร. (2551). **CRO ต้องรู้คู่มือบริหารความเสี่ยงองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ฐานบุ๊คส์.

นัทธี จิตสว่าง. (2557, 20 มิถุนายน). **การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.gotoknow.org/profiles/ users/nathee_nt

ประกอบ กุลเกลี้ยง และคณะ. (2550). **รูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอรัปชั่นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. (ม.ป.ป., 10 ธันวาคม). **การบริหารความเสี่ยง**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://sau.ac.th/ qa/upload/.doc

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา (2558, 10 มกราคม). **ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.korat-ed1-7.info/

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557, 5 ธันวาคม). **นโยบายการบริหารความเสี่ยง สป.พม. และคู่มือการบริหารความเสี่ยง ปี 2553**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.http://.m-socity.go.th

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557, 3 มิถุนายน). **การบริหารความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2550**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.hidtiep.go.th/articles/phan11.doc.

Best, John W. (1990). **Research in Education. Englewood Cliff**, New Jersey: Prentice-Hall.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

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

การจัดการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โดยใช้วิธีการสอนแบบเอกัตภาพ สำหรับคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

Organization of Individualized Mastery Learning in Matthayom Suksa III Mathematics

ประภาพรรณ เดชชาญชัย[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ออกแบบการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โดยใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพสำหรับคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 2) ศึกษาพฤติกรรมการเรียนในด้าน ความเอาใจใส่ ความมีวินัย และการใช้เวลาเรียนของนักเรียนในสภาพการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ที่เน้นเอกัตภาพและ 3) วิเคราะห์ความสามารถทางการเรียนของผู้เรียนทุกระดับความสามารถที่เรียนในสภาพการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ ที่ใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การรอบรู้และ 4) ศึกษาปัญหาในด้านการจัดดำเนินการเรียนการสอนในสภาพห้องเรียนที่จัดการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ โดยใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 26 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม(Cluster Random Sampling) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แผนการสอนและสื่อการเรียนด้วยตนเอง เรื่อง ความน่าจะเป็น จำนวน 4 หน่วยการเรียน ใช้เวลาสอน 10 คาบ คาบละ 50 นาที 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ค่าความเชื่อมั่น 0.97) 3) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและ 4)แบบบันทึกปัญหาการจัดดำเนินการสอนของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การออกแบบครั้งนี้ทำให้ได้แผนการสอน เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่มีทั้งแผนสำหรับครู[2] ใช้สอนนักเรียนกลุ่มปานกลาง และสื่อการเรียนด้วยตนเองสำหรับกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้า สื่อการเรียนด้วยตนเองแต่ละหน่วยประกอบด้วย เอกสารความรู้ บัตรสรุปเนื้อหา แบบประเมินความรู้ด้วยตนเอง บัตรทบทวนความรู้ และบัตรเสริมประสบการณ์ 2) ด้านพฤติกรรมการเรียนในขณะเรียน พบว่า นักเรียนทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีความเอาใจใส่ในการเรียน นักเรียนกลุ่มปานกลางมีความเอาใจใส่ในการเรียนมากกว่าที่เคยเรียนในสภาพห้องเรียนปกติ ด้านความมีวินัย นักเรียนกลุ่มเก่งจะมีการคอยควบคุมกันเองในกรณีที่มีเพื่อนแสดงพฤติกรรมที่เป็นการรบกวน นักเรียนในกลุ่มเรียนช้าบางคนแสดงพฤติกรรมรบกวนสมาธิในการเรียนของเพื่อน อย่างไรก็ตามพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ในกลุ่มเรียนช้ามีสมาธิในการศึกษาอย่างตั้งใจ ทำให้ลดพฤติกรรมที่ผิดระเบียบห้องเรียนลงได้ ด้านเวลานักเรียนกลุ่มที่ศึกษาด้วยตนเองทั้งกลุ่มเก่งและกลุ่มที่เรียนช้าใช้เวลาในการศึกษาน้อยกว่าเวลาที่กำหนดให้ โดยเฉลี่ยรวมนักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้าใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเองใกล้เคียงกัน แต่ผลการเรียนต่างกัน 3) ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ มีเพียงนักเรียนกลุ่มเรียนช้าเท่านั้นที่ยังทำคะแนนได้ไม่ถึงเกณฑ์ เมื่อพิจารณาจากการพัฒนาความสามารถของนักเรียนพบว่า ในเนื้อหาที่นักเรียนประเมินแล้วไม่ผ่านเกณฑ์ เมื่อได้ใช้

---

[1] ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล ๔ (วัดบำรุงธรรม)

เวลาในการศึกษาเพิ่มเติม และทดสอบใหม่ นักเรียนเกือบทุกคนจะได้คะแนนที่พัฒนาขึ้นจากเดิม 4) ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ในระยะแรกขณะที่ครูทำการสอนนักเรียน ครูไม่สามารถดูแล ช่วยเหลือ แนะนำ หรือแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มอื่นได้ทันทีตามสภาพความต้องการเมื่อครูเน้นย้ำระบบกติกาการเรียนการสอนพบว่านักเรียนส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
คำสำคัญ : การเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์, วิธีการสอนแบบเอกัตภาพ, ทักษะคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were; 1) to design individualized mastery learning for primary school mathematics 2) to study students' attention learning discipline and their use of time during the instructional process 3) to analyze learning achievements of the students of all abilities using the mastery level determined by the Ministry of Education and 4) to study about the problems occurred from the classroom organization for the individualized mastery learning Twenty-six Prathom Suksa 4 students of Tessaban 4 (Watbumrongtam) school during the second semester of the academic year 2015 were the population of this study. Research instruments included 1) four instructional plans on Multiplication and Division and sell-instructional materials for the four unit, 2) an achievements test (r = 0.97), 3) the students' Behaviors observation form, 4) the form for recording classroom organization problems. All these plans and research instruments were tried out in a different school before the actual experiment. Ten class periods (50 minutes per period) were used for the experimentation Analytical description, average and standard deviation were used for date analyses. The findings were as follows.

The instructional plans on Multiplication and Division to be used by teachers for teaching moderate achievers were developed together with self- instructional materials for high achievers and low achievers. The self-instructional materials for each unit included learning information sheets, a content review card, and enrichment card. As for classroom learning behaviors, it was found that most students of all ability groups were attentive to the instructional activities. Moderate-ability students paid more attention than they used to do in normal classrooms. High achievers monitored each other within their group when some of their friends behaved disruptively. It was difficult to stop some low achievers' annoying behaviors. However, most low achievers paid good attention in their studying, their resulted achievements were different. The post- test scores showed that most students except the low achievers could satisfactorily pass the mastery level considering each students progress, however, almost all students who could not reach the mastery level at their first attempt more scores after re-studying and re-tests. In this multi-activity classroom organization, the teacher found difficulties in trying to help and solve students'problems immediately as needed at the early stage of the experiment. Once the rules for this type of learning organization were set up and clearly understood, most students were found to be respondable for their own learning.
Keywords: Organization of Individualized, Mastery Learning, Mathematic Skill

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของครูผู้สอนก็คือ การดำเนินการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียน การที่จะให้นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้นั้น ในทางปฏิบัติมักเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะในห้องเรียนหนึ่งๆ ประกอบด้วยนักเรียนหลายคนต่อครูคนเดียว นักจิตวิทยาการศึกษาได้พยายามสร้างทฤษฎีการสอนไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนก็ไม่สามารถจะช่วยให้นักเรียนทุกคนเรียนจนมีความรอบรู้ในวิชาต่างๆ ได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นมีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือเอกัตภาพของนักเรียน ทั้งด้านระดับสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รวมทั้งความต้องการ แรงจูงใจ และทัศนคติต่อการเรียน การจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันต้องรับรู้ในสิ่งเดียวกัน เวลาเดียวกัน ด้วยเงื่อนไขอย่างเดียวกัน จึงเป็นการยากที่นักเรียนจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน บลูม (Bloom, 1977 อ้างใน สุธรรม์ จันทร์หอม, 2551, หน้า 45) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การสอนเป็นกลุ่มใหญ่หรือการสอนนักเรียนทั้งชั้นได้ผลสำหรับนักเรียนบางส่วนเท่านั้น นักเรียนอีกส่วนหนึ่งจะยังไม่รู้เรื่อง นักเรียนกลุ่มนี้จะเรียนตามที่ครูสอนไม่ทัน นักเรียนเรียนช้าเหล่านี้จะประสบปัญหามากขึ้นทุกที เนื่องจากยิ่งเรียนไปเนื้อหายิ่งยากและมากขึ้น ปัญหาและข้อบกพร่องทางการเรียนก็ยิ่งพอกพูน กำลังใจและความสนใจที่จะเรียนก็ค่อยๆ หมดไป อย่างไรก็ตามบลูมก็ได้สรุปว่า เด็กแทบทุกคนสามารถเรียนรู้ได้เท่า ๆกัน ถ้าจัดเงื่อนไขการเรียนให้เหมาะสมกับเด็ก นั่นคือ การหาวิธีการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และการให้โอกาสแก่นักเรียนได้ใช้เวลาที่จะเรียนรู้ได้เท่าที่ต้องการ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมนี้ เด็กจะเรียนรู้ได้แทบทุกอย่างที่ครูสอน การพยายามจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนทุกคนได้บรรลุเกณฑ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนการสอน บลูม เรียกการเรียนการสอนแบบนี้ว่า Mastery Learning หรือการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ การเรียนแบบนี้มักเป็นการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน เรียกว่า การจัดลำดับขั้นการเรียน (Sequencing of Learning tasks) โดยการวิเคราะห์งานที่นักเรียนจะต้องทำเพื่อเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ เมื่อการจัดการเรียนเป็นขั้นตอนและทำการสอนแล้ว ก็จะมีการทดสอบเพื่อปรับปรุงสร้างเสริม เมื่อทำการทดสอบแล้วครูจะให้ข้อแก้ไขปรับปรุง (Correctives) และทำการทดสอบ ซึ่งจะทำให้นักเรียนจำนวนมากมีโอกาสเรียนถึงระดับที่มีความรู้สมบูรณ์ครบตามต้องการ (Level of Mastery) ก่อนที่จะเรียนขั้นต่อไป บลูม (Bloom, 1976 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 104) ได้สรุปหลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ว่า ทุกคนหรือเกือบทุกคนสามารถเรียนวิชาใดที่จัดสอนในโรงเรียนจนถึงระดับรอบรู้วิชานั้นได้ ถ้าจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละคนและให้เวลาสำหรับเรียนวิชานั้นๆ แก่เขามากเพียงพอตามที่ต้องการ ในระหว่างนั้นเขาได้รับการช่วยเหลือ ได้มีการแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาในการเรียนของเขาอย่างทันท่วงที

วิธีการสอนแบบเอกัตภาพเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเรียนได้ตามความสามารถของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น การจัดการเรียนการสอนแบบเอกัตภาพนี้ไม่ได้หมายความว่าจะแยกนักเรียนคนใดคนหนึ่งออกจากคนอื่นๆ แต่การสอนแบบเอกัตภาพนั้นเป็นการสร้างสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาสติปัญญาความสามารถไปตามระเบียบและรวดเร็วไปตามแบบฉบับและความสามารถของตนเอง (บุญทัน อยู่ชมบุญ, 2549, หน้า 83) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของวีทซ์ (Veatch, 1970 อ้างใน กาญจนา คุณารักษ์, 2545, หน้า 204) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนแบบเอกัตภาพไม่ได้เป็นวิธีการสอนแต่เป็นหนทางหนึ่งของความคิดเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน เป็นวิธีการจัดเด็ก การเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อที่จะช่วยให้เด็กแต่ละคนเรียนด้วยความกระหายที่จะเรียนด้วยศักยภาพสูงสุดโดยปราศจากความตึงเครียด นอกจากนี้ สุรางค์ โค้วตระกูล (2543, หน้า 227) ได้ให้ความหมายของการสอนแบบเอกัตภาพว่าเป็นการสอนนักเรียนตัวต่อตัวทีละคนหรือการสอนนักเรียนเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันทางด้านสติปัญญา ความสามารถ ความต้องการ และแรงจูงใจ

โดยครูจัดวัตถุประสงค์เฉพาะของหน่วยการเรียนหรือบทเรียน พร้อมทั้งเนื้อหาอุปกรณ์การเรียนให้ เมื่อนักเรียนเรียนจบหน่วยจะได้รับการทดสอบเพื่อให้ทราบว่าได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

การจัดการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โดยใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพหรือโดยวิธีการแบ่งกลุ่มคล้ายทางความสามารถ (Ability Grouping) มีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เด็กแต่ละคนมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันทุกคน จะต้องเข้ามาเรียนเนื้อหาวิชาเดียวกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมทำให้ผู้เรียนทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในกลุ่มวิชาทักษะ ซึ่งประกอบไปด้วยวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ เพราะกลุ่มวิชาทักษะเป็นกลุ่มที่นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้แตกต่างกันมาก และจะเห็นได้ชัดเจนว่ากลุ่มวิชาอื่นๆ นักเรียนที่สามารถอ่านออกเขียนได้และคิดเลขเร็วมีเพียงแค่จำนวนหนึ่ง อีกจำนวนหนึ่งจะค่อยๆ เรียนรู้ช้ามาก ดังที่ ศรียา และประภัสสร นิยมธรรม (2550, หน้า 23) ได้กล่าวว่า วิชาคณิตศาสตร์เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลการคิด ในลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้นักเรียนที่มีความด้อยในด้านสติปัญญาจะไม่สามารถทำได้ในระดับที่ครูต้องการ นอกจากนี้กลุ่มวิชาทักษะยังเป็นกลุ่มประสบการณ์ที่ครูและผู้ปกครองให้ความสำคัญเหมือนดัชนีบ่งชี้ระดับสติปัญญาของนักเรียน นักเรียนคนใดมีความสามารถด้านคณิตศาสตร์และภาษาไทยดี มักเป็นที่ยอมรับและน้ำหนักของการประเมินก็สูง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจจัดการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โดยวิธีการสอนแบบเอกัตภาพนี้กับกลุ่มวิชาทักษะโดยจะเลือกทดลองสอนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นของครูผู้สอนต่อไป ทดลองการจัดการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ โดยใช้สื่อการเรียนด้วยตนเองกับนักเรียนกลุ่มที่เรียนช้าและกลุ่มเก่ง ในขณะที่ให้ครูเป็นผู้สอนนักเรียนกลุ่มปานกลางด้วยวิธีปกติในคาบเดียวกันนั้น เนื่องจากต้องการพัฒนาสื่อการสอนให้เรียนด้วยตนเองอย่างพิถีพิถันเป็นระบบจากง่ายไปหายาก และจัดรูปแบบให้น่าสนใจสำหรับเด็กทั้งเด็กเรียนช้าและเด็กเก่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาไปตามอัตราเร็วช้าของเด็กแต่ละคน อันจะทำให้นักเรียนที่เรียนช้าสามารถพัฒนาความสามารถทางการเรียนมากขึ้น โดยอาจไม่ต้องใช้เวลาในการเรียนซ้ำบ่อยครั้งนัก ซึ่งในสภาพห้องเรียนทั่วไปที่มีการสอนปกติมักใช้แผนการสอนที่เหมาะกับนักเรียนระดับปานกลาง เพราะเป็นนักเรียนส่วนใหญ่ของห้องเรียน ในขณะที่สภาพความเป็นจริงนั้นในห้องเรียนหนึ่งๆ มักจะประกอบไปด้วยนักเรียนที่เรียนเร็วและนักเรียนที่เรียนช้าอยู่ส่วนหนึ่ง การจัดการเรียนการสอนโดยสอนรวมทั้งชั้นย่อมทำให้นักเรียนกลุ่มเก่งไม่ได้รับการส่งเสริมความสามารถอย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกันกับนักเรียนกลุ่มเรียนช้าก็ไม่เข้าใจเนื้อหาตลอดเวลา นอกจากนี้นักเรียนกลุ่มเรียนช้ามักจะไม่กล้าซักถามเมื่อไม่เข้าใจ และมีความกลัวที่จะตอบคำถามครู และอีกเหตุผลหนึ่ง คือ รูปแบบการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ในรูปแบบนี้ยังไม่มีผู้ใดทดลองใช้ ดังนั้นเพื่อให้สามารถใช้การสอนโดยวิธีนี้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการนำรูปแบบการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โยใช้วิธีการสอนแบบเอกัตภาพนี้ไปใช้แล้วศึกษาถึงปัญหาในด้านการจัดดำเนินการสอน และพฤติกรรมการเรียน แก้ไขและหาแนวทางที่จะพัฒนาการจัดการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ และนำไปใช้ในการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาทักษะและกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ โยวิธีสอนแบบเอกัตภาพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนในด้าน ความเอาใจใส่ ความมีวินัย และการใช้เวลาเรียนของนักเรียนในสภาพการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์

3. เพื่อวิเคราะห์ความสามารถทางการเรียนของผู้เรียนทุกระดับความสามารถที่เรียนในสภาพการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ ที่ใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การรอบรู้

4. เพื่อศึกษาปัญหาในด้านการจัดดำเนินการเรียนการสอนในสภาพห้องเรียนที่จัดการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ โดยใช้วิธีการสอนแบบเอกัตภาพ

สมมติฐานของการวิจัย

เมื่อจัดการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ โดยวิธีสอนแบบเอกัตภาพแล้ว จะช่วยพัฒนาความสามารถทางการเรียนของนักเรียนได้ โดยนักเรียนส่วนใหญ่จะสามารถผ่านเกณฑ์การรอบรู้ที่กำหนดไว้

ข้อตกลงเบื้องต้น

การแบ่งกลุ่มคล้ายตามความสามารถทางการเรียน เป็นการแบ่งกลุ่มเด็กที่มีสติปัญญาระดับเดียวกันจากระดับผลการเรียนที่ประเมินโดยแบบทดสอบวัดผลปลายภาคเรียนที่ 1 ที่ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม)สำนักการศึกษาเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นผู้แต่งข้อสอบด้วยตนเอง และพิจารณาจากพฤติกรรมการเรียนโดยเปรียบเทียบเฉพาะประชากรนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) สำนักการศึกษาเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ดังนั้นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มเรียนช้า ในการวิจัยนี้จึงเป็นการแบ่งตามเอกัตภาพเฉพาะนักเรียนในโรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) สำนักการศึกษาเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 53 คน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558จำนวน 26 คนได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แผนการสอนเป็นเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น จำกัดขอบเขตเฉพาะเนื้อหาทักษะการคิดคำนวณ ไม่รวมเนื้อหาที่เกี่ยวกับการแก้โจทย์ปัญหา แบ่งเป็นหน่วยการเรียนย่อย 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 เรื่อง ความน่าจะเป็น
หน่วยที่ 2 เรื่อง การทดลองสุ่มและเหตุการณ์
หน่วยที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็นของเหตุการณ์
หน่วยที่ 4 ความน่าจะเป็นกับการตัดสินใจ

เวลาที่ใช้ในการวิจัย ใช้เวลาในการสอน 10 คาบ คาบละ 50 นาที ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน
4. แบบบันทึกปัญหาการจัดดำเนินการสอนของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียน โดยการตีความจำแนกประเภทข้อมูล และนำเสนอในลักษณะการบรรยายเชิงวิเคราะห์

2. การวิเคราะห์ผลการเรียนคณิตศาสตร์ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การรอบรู้ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักเรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอเป็นตาราง

3. การวิเคราะห์ปัญหาการจัดดำเนินการเรียนการสอน โดยการตีความจำแนกประเภทข้อมูล และนำเสนอในลักษณะการพรรณาเชิงวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. แผนการสอนที่สร้างขึ้นมีทั้งแผนสำหรับครูใช้สอนนักเรียนกลุ่มปานกลาง และสื่อการเรียนด้วยตนเองสำหรับกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้า สื่อการเรียนด้วยตนเองทั้ง 4 หน่วยประกอบด้วยเอกสารความรู้ บัตรสรุปเนื้อหา บัตรทบทวนความรู้ บัตรเสริมประสบการณ์ และแบบประเมินความรู้ด้วยตนเอง

2. พฤติกรรมการเรียนในการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ ครั้งนี้ พบว่า นักเรียนทุกกลุ่มมีความเอาใจใส่ในการเรียน นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้าที่เรียนด้วยตนเองมีความสับสนในการใช้สื่อในระยะแรกของการเรียน นักเรียนกลุ่มปานกลางมีความเอาใจใส่ในการเรียนมากกว่าที่เคยเรียนในสภาพห้องเรียนปกติ ความเอาใจใส่ของนักเรียนจะลดลงเมื่อหน่วยการเรียนมีเนื้อหาที่ยากขึ้น ด้านความมีวินัยนักเรียนกลุ่มเก่งจะมีการคอยควบคุมกันเองในกรณีที่มีเพื่อนแสดงพฤติกรรมที่เป็นการรบกวน ส่วนนักเรียนในกลุ่มเรียนช้ามีบางคนที่แสดงพฤติกรรมรบกวนสมาธิในการเรียนของเพื่อน เช่น พูดคุย เสียงดัง ชักชวนเพื่อนเล่น เป็นต้น อย่างไรก็ตามพบว่านักเรียนที่เหลือในกลุ่มเรียนช้ามีสมาธิในการศึกษาอย่างตั้งใจ ทำให้ลดพฤติกรรมที่ผิดระเบียบห้องเรียนลงได้ ส่วนนักเรียนกลุ่มปานกลางพบว่าปัญหาน้อยมาก ด้านเวลาเรียนนักเรียนกลุ่มที่ศึกษาด้วยตนเองทั้งกลุ่มเก่งและกลุ่มที่เรียนช้าใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเองใกล้เคียงกัน

3. ความสามารถทางการเรียน จากการประเมินผลด้วยตนเองของนักเรียน พบว่า นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มปานกลาง คะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การรอบรู้ทุกหน่วยการเรียน ด้านคะแนนรายบุคคล นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มปานกลางส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การรอบรู้ในการประเมินผลตนเองครั้งแรก (หน่วยการเรียนที่ 1 – 4) ส่วนนักเรียนกลุ่มเรียนช้าคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การรอบรู้เพียง 2 หน่วยการเรียนแรกเท่านั้น และทุกหน่วยการเรียนนักเรียนกลุ่มเรียนช้าส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การรอบรู้จากการประเมินผลด้วยตนเองครั้งแรก เมื่อให้การศึกษาเพิ่มเติมและประเมินผลตนเองอีกครั้งหนึ่งนักเรียนกลุ่มเรียนช้าก็ยังไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดแต่ทุกคนมีคะแนนที่พัฒนาสูงขึ้น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองปรากฏว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนผ่านเกณฑ์มีเพียงนักเรียนกลุ่มเรียนช้าเท่านั้นที่ทำคะแนนได้ไม่ถึงเกณฑ์

4. ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ในขณะที่ครูทำการสอนนักเรียนครูไม่สามารถดูแลช่วยเหลือ แนะนำหรือแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มอื่นได้ทันทีตามสภาพความต้องการ นอกจากนั้นยังต้องระวังไม่ให้เสียงครูไปรบกวนสมาธิในการเรียนของนักเรียนกลุ่มอื่นด้วย ด้านการจัดระเบียบและควบคุมพฤติกรรม มีนักเรียนส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ในการศึกษาด้วยตนเองมีเพียงนักเรียนในกลุ่มเรียนช้าบางคนเท่านั้นที่ไม่สามารถปรับตัวได้

อภิปรายผล

การทดลองครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการให้นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อน เรียนด้วยตนเองจากสื่อการเรียนที่ครูกำหนดให้ การเรียนจะช้าหรือเร็วขึ้นกับความสามารถของนักเรียน ส่วนกลุ่มนักเรียนปานกลางครูเป็นผู้สอนตามวิธีปกติ จุดเด่นที่น่าสนใจของการจัดดำเนินการแบบนี้อยู่ที่การจัดสภาพห้องเรียนที่ให้นักเรียนทุกกลุ่มยังคงเรียนอยู่ใน

ห้องเรียนเดียวกัน และใช้เวลาปกติของตารางเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในทางที่ดี กล่าวคือ มีความเอาใจใส่ในการเรียนมากขึ้น อาจจะเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงลักษณะการสอนที่นักเรียนไม่เคยได้เรียนในลักษณะนี้มาก่อนนั้นเอง จึงเกิดความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็นและมีความตื่นเต้นต้องการที่จะเรียน กล่าวได้ว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจเรียน ปรารถนาที่จะเรียน โดยเฉพาะสำหรับนักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้า พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ เนื่องจากนักเรียนได้รับการเร้าความสนใจ และกระตุ้นจากการที่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนในรูปแบบใหม่ สื่อการเรียนใหม่ สำหรับนักเรียนกลุ่มปานกลางนี้มีความสนใจ เอาใจใส่ในการเรียนเพิ่มมากขึ้นกว่าชั้นเรียนปกติ มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจเรียน พยายามมีส่วนร่วมในการตอบคำถามครู กล้าซักถาม และแสดงออก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะนักเรียนอาจเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีโอกาสดีได้เรียนกับครูผู้สอน ทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่น ประกอบกับจำนวนของนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย 13 คน จึงทำให้ครูดูแลได้อย่างทั่วถึง และสามารถดำเนินการเรียนการสอนไปได้อย่างไม่มีปัญหา หากเปรียบเทียบกับชั้นเรียนปกติทั่วไปซึ่งครูผู้สอนต้องคอยดูแลแก้ปัญหานักเรียนกลุ่มเรียนช้า จะมีการเรียกถามทบทวนซ้ำกับนักเรียนกลุ่มเรียนช้า หรือนักเรียนเก่งแก่งแย่งตอบคำถามในขณะที่ครูต้องการให้นักเรียนทุกๆ คนคิด ซึ่งเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเสมอในชั้นเรียนปกติ ดังนั้นการจัดชั้นเรียนแบบการเรียนรอบรู้ตามเกณฑ์ โดยใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพ ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มปานกลางดีขึ้น จากการที่มีโอกาสได้แสดงออก หรือมีโอกาสในการคิดหาคำตอบที่ใช้เวลาในการคิดในกลุ่มนักเรียนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีโอกาสได้คิดครบกระบวนการ ทั้งหมดนี้จึงช่วยส่งเสริมความสามารถทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มปานกลางได้เป็นอย่างดี ดังที่ สุรางค์ โค้วตะกูล (2543, หน้า 97) ได้กล่าวไว้ว่า การแบ่งกลุ่มนักเรียนสอนตามความสามารถ ทำให้การสอนของครูสามารถสอนได้ตามความสามารถของนักเรียน อัตราความเร็วในการสอนก็เป็นไปตามความสามารถของนักเรียน เพราะไม่ต้องมีนักเรียนที่ไม่เก่งหรืออ่อนกว่าถ่วงไว้ ทำให้นักเรียนมีความสนใจเรียนและไม่เบื่อหน่าย

อย่างไรก็ตามการสอนของครูตามวิธีปกติกับนักเรียนกลุ่มปานกลางในสภาพการเรียนเช่นนี้ ย่อมจะดำเนินการเช่นห้องเรียนทั่วไปไม่ได้ ดังที่พบว่า ครูไม่สามารถใช้เสียงในระดับปกติที่เคยใช้สอนและในขณะเดียวกันครูต้องพยายามไม่ให้เสียงของนักเรียนกลุ่มปานกลางที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนไปรบกวนเพื่อนกลุ่มอื่นๆ จึงทำให้การสอนของครูเกิดข้อขัดข้องนักเรียนได้อย่างไม่ต่อเนื่อง มีการหยุดสอนเป็นครั้งคราว ซึ่งเป็นผลให้นักเรียนกลุ่มปานกลางไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ในเบื้องต้นของการสอน การแก้ปัญหาของผู้วิจัย คือ การอธิบายให้นักเรียนกลุ่มปานกลางได้เข้าใจถึงเหตุผลวิธีการจัดห้องเรียน และเข้าใจวิธีการเรียนของนักเรียนกลุ่มอื่น ซึ่งสามารถทำให้นักเรียนกลุ่มปานกลางมีความตั้งใจในการเรียนได้ตลอดการทดลองสอน ผลที่เกิดขึ้นนี้สอดคล้องกับหลักการที่ว่า วีณา วโรตมะวิชญ (2545, หน้า 57) กล่าวไว้ว่า ครูจะต้องมีระบบการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมในห้องเรียนให้ดี โดยชี้แจงให้นักเรียนทั้งหมดเข้าใจ ให้ได้รู้ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียน ในขณะที่มีการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนแตกต่างกันในห้องเรียนเดียวกัน เพื่อให้การเรียนการสอนในห้องเรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนการสอน ส่วนนักเรียนในกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้าที่เรียนด้วยตนเองจากสื่อการเรียนด้วยตนเองโดยนั่งรวมกันเป็นกลุ่ม แยกเป็นกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้านั้น ผลการวิจัยพบว่านักเรียนทั้งสองกลุ่มมีการควบคุมดูแลกันให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีพฤติกรรมในการเรียนดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนในกลุ่มเรียนช้าที่ส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมความเอาใจใส่ในการเรียนดีขึ้น มีสมาธิในการเรียนด้วยตนเอง โดยอ่านสื่อที่กำหนดอย่างตั้งใจ ที่เป็นเช่นนี้คงเป็นเพราะว่า นักเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตัวเอง และทราบว่าในขณะที่กลุ่มอื่น เช่น กลุ่มปานกลางมีครูเป็นผู้สอน และเป็นเนื้อหาเดียวกันแต่ตนเองไม่ได้รับการสอนจากครูย่อมจะไม่มีความรู้ความเข้าใจได้หากไม่ได้อ่าน ดังนั้นจึงพยายามทำความเข้าใจให้ได้ ในขณะที่นักเรียนกลุ่มเก่งมีความเอาใจใส่ต่อการเรียน อาจเป็นเพราะอัตมโนทัศน์ของตนเอง (Self-Concept) ที่รู้ว่าตนเองนั้นได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่ามีความสามารถในการเรียน มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในลักษณะบวก จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดความตั้งใจที่

จะเรียนให้ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ดังที่ พรรณี ช. เจนจิต (2548, หน้า 601) ได้กล่าวว่านักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนสูง จะเป็นพวกที่มีอัตมโนทัศน์ในทางบวก มีลักษณะมั่นใจในตนเอง ยอมรับตนเอง เข้าใจในความสามารถของตนและเห็นคุณค่าของตน

แม้ว่าผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่นักเรียนมีการเอาใจใส่ในการเรียน แต่ปัญหาที่เกิดจากนักเรียนบางส่วนยังขาดความเอาใจใส่ในต่อการเรียน มักจะแสดงพฤติกรรมรบกวนสมาธิเพื่อน เช่น งานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า นักเรียนคนหนึ่งในกลุ่มเรียนช้า ขาดความเอาใจใส่การเรียน ชอบพูดคุย พยายามชักชวนเพื่อนเล่นพูดคุยด้วย ทำให้เพื่อนขาดความเอาใจใส่ในการเรียนไปด้วยในบางครั้ง ซึ่งเป็นผลเสียต่อการจัดดำเนินการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมของนักเรียนบางคนทั้งในกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้า ในบางช่วงเวลาหันมาสนใจการสอนของครู แล้วแสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อการเรียนของตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นมากในระยะแรกของการดำเนินการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนรู้สึกปรับตัวไม่ได้ และรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้รับความสนใจจากครู ถูกทอดทิ้งตัดออกจากการสอนของครู สอดคล้องกับ กิดานันท์ มลิทอง (2546, หน้า 167) ที่กล่าวว่า ในกรณีที่ผู้สอนใช้การสอนแบบเอกัตภาพ แต่ไม่มีเวลาให้แก่นักเรียนมากพอย่อมทำให้นักเรียนรู้สึกถูกปล่อยให้อยู่โดดเดี่ยว เป็นผลพอจะทำให้การเรียนล้มเหลวลงได้ พฤติกรรมนี้ลดน้อยลงเมื่อผู้วิจัยได้ปรับพฤติกรรมการสอนโดยให้เวลา เอาใจใส่ พูดคุยและเข้าใจดูแลให้กำลังใจทันที กระตุ้นให้ตั้งใจทำงานของนักเรียน ดังที่ บุญทัน อยู่ชมบุญ (2549, หน้า 84) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสอนแบบเอกัตภาพความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนสามารถค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าการแนะนำให้กำลังใจจะต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ไม่ควรรอให้เกิดปัญหาขึ้นก่อน การเข้าไปให้กำลังใจสามารถทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียนมากขึ้น ช่วงเวลาที่สามารถเข้าไปพูดคุยให้คำแนะนำกับกลุ่มต่าง ๆ เป็นช่วงเวลาที่มอบหมายงานให้กลุ่มปานกลางทำงานแบบฝึกหัด

นอกจากข้อค้นพบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังพบว่า ในการจัดดำเนินการเรียนการสอนในครั้งนี้การใช้เวลาเรียนของนักเรียนในกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้าที่ศึกษาด้วยสื่อการเรียนด้วยตนเองใช้ระยะเวลาในการศึกษาน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเอกสารต่าง ๆที่จัดเป็นสื่อการเรียนด้วยตนเอง เน้นให้นักเรียนต่างทำความเข้าใจ และมีโจทย์ตัวอย่าง ซึ่งลำดับขั้นตอนหาคำตอบ โดยที่ผู้เรียนไม่ต้องคอยพึ่งจากครูทีละขั้นตอนจนครบ เพราะนักเรียนสามารถข้ามขั้นตอนซึ่งเป็นไปตามหลักการของการสอนแบบที่ตนเองเข้าใจแล้วได้ นอกจากนี้พบว่าการใช้เวลาของนักเรียนในกลุ่มเก่งและกลุ่มเรียนช้า แต่ละคนจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะความต่างกันในเรื่องความสามารถในการอ่านทำความเข้าใจ มีสมาธิ และความเอาใจใส่ต่อการเรียนของนักเรียน อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มนักเรียนช้านั้นใช้ระยะเวลาที่ไม่แตกต่างกันกับกลุ่มเก่ง แต่ผลการเรียนที่ออกมาแตกต่างกันมาก ทั้งที่กลุ่มเรียนช้าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความเอาใจใส่ในการเรียนโดยตลอดอาจเป็นได้ที่การศึกษาในช่วงท้ายของแต่ละหน่วยการเรียนนักเรียนไม่ได้พยายามทำความเข้าใจเนื้อหาของสื่อการเรียนอย่างจริงจัง ซึ่งตามความมุ่งหมายของการสอนแบบเอกัตภาพมุ่งให้นักเรียนสามารถเรียนได้ตามความสามารถของตนเอง คือถ้าไม่เข้าใจต้องมีการใช้เวลาทบทวนทำตามกลุ่มเพื่อน กล่าวคือ นักเรียนที่ชอบเล่นสนุกสนานในกลุ่มเพื่อนที่ปกติมักจะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น รับประทานอาหารด้วยกัน วิ่งเล่นด้วยกัน นักเรียนดังกล่าวมักจะแสดงพฤติกรรมตามเพื่อน เพื่อนทำงานเสร็จก็จะต้องรีบเสร็จตาม จึงเป็นไปได้ว่าขณะที่เพื่อนยังไม่เสร็จจึงมีสมาธิในการเรียนดีกว่า ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้วิธีต่าง ๆ เช่น สิ่งของรางวัล แผนภูมิแสดงความก้าวหน้า ให้กับนักเรียนจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความพยายามในการเรียน นอกเหนือจากการตักเตือนและให้กำลังใจ

การพัฒนาด้านความสามารถทางการเรียนของนักเรียน

จากการวิจัยพบว่าเมื่อจัดการเรียนการสอนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์ โดยวิธีการสอนแบบเอกัตภาพแล้วจะช่วยพัฒนาความสามารถทางการเรียนได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ นักเรียนทั้งในกลุ่มเก่ง ปานกลาง และ เรียนช้า มีพัฒนาการทางการเรียนดีขึ้นเมื่อมีการใช้เวลาในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่านักเรียนในกลุ่มเรียนช้า

จะไม่สามารถทำคะแนนได้ผ่านเกณฑ์การรอบรู้ก็ตาม แต่เมื่อนักเรียนได้ผ่านการศึกษาเพิ่มเติม ก็จะมีคะแนนที่สูงกว่าเดิมตามไปด้วยเช่นกัน และจากลักษณะของแบบประเมินผลด้วยตนเองซึ่งเป็นแบบปรนัยเติมคำตอบทำให้เชื่อได้ว่านักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการคิดหาคำตอบจึงสามารถตอบคำถามได้ ถึงแม้จะไม่ผ่านเกณฑ์ก็ตาม หากได้ให้เวลาฝึกคิดคำนวณให้มากขึ้นเพื่อเกิดทักษะแล้วน่าจะทำให้นักเรียนกลุ่มนี้พัฒนาไปถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ การวิจัยครั้งนี้มีข้อที่น่าสนใจในนักเรียนกลุ่มปานกลาง คือ มีความสามารถทางการเรียนได้ใกล้เคียงกับนักเรียนกลุ่มเก่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงและนักเรียนมีความสามารถในระดับเดียวกันทำให้การคิดตอบคำถามครูสามารถคิดตอบได้ในเวลาที่ไล่เลี่ยกัน ไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าเพื่อน อาจกล่าวได้ว่าเป็นบรรยากาศของชั้นเรียนที่เรียนที่เรียกว่าบรรยากาศแห่งความสำเร็จดังที่ พรรณี ช. เจนจิต (2548, หน้า 605) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้นักเรียนเกิดความรู้สึกดีขึ้น ส่วนนักเรียนกลุ่มเรียนช้าถึงแม้จะมีพัฒนาการทางการเรียนที่ดีขึ้นแต่ก็ยังคงไม่สามารถประเมินผลตนเองผ่านเกณฑ์การรอบรู้ได้ อาจเป็นเพราะว่าลักษณะของนักเรียนที่เรียนช้าตามปกติจะมีผลการเรียนล้าหลังคนอื่นเสมอ ประกอบกับเรื่องของคณิตศาสตร์เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลการคิด ในลักษณะดังกล่าวนี้นักเรียนที่มีความด้อยในด้านระดับสติปัญญาต่ำจะไม่สามารถทำได้ (ศรียา และประภัสสร นิยมธรรม, 2550, หน้า 167) นอกจากนี้อาจจะเป็นเพราะนักเรียนไม่ได้ใช้เวลาในการเรียนอย่างเต็มที่ ดังจะเห็นได้จากช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาสื่อสารเรียนด้วยตนเองของนักเรียนกลุ่มเรียนช้าและกลุ่มเก่ง โดยเฉลี่ยแล้วใช้เวลาในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกันและในหน่วยการเรียนที่ 4 ปรากฏว่านักเรียนกลุ่มเรียนช้าใช้เวลาน้อยกว่านักเรียนกลุ่มเก่งทั้งที่ในหน่วยการเรียนที่ 4 ซึ่งมีระดับความยากของการคิดหาคำตอบแสดงว่านักเรียนในกลุ่มเรียนช้าไม่ได้ใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการเรียนครบทุกหน่วยการเรียน พบว่า นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มปานกลางได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกคน ซึ่งยังอยู่ในระดับไม่ค่อยดี ส่วนนักเรียนกลุ่มเรียนทุกคนไม่ผ่านเกณฑ์

จากผลการวิจัยที่พบทั้งหมด อาจจะสรุปได้ว่าวิธีการจัดการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โดยวิธีสอนแบบเอกัตภาพนั้น เป็นวิธีการที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติในการเรียนการสอนได้ โดยที่ครูผู้สอนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มีความเข้าใจคุณลักษณะของนักเรียน จัดแบ่งเวลาในการสอนให้สามารถดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาการสอน ทำความเข้าใจกับนักเรียนถึงบทบาทหน้าที่ของทั้งครูและนักเรียน รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดในห้องเรียน วิธีการนี้อาจเพิ่มภาระของครูมากขึ้นในคาบการสอน แต่เชื่อว่าจะสามารถลดภาระครูในการสอนซ่อมเสริมได้ ดังเช่นงานวิจัยนี้นักเรียนส่วนใหญ่จะผ่านเกณฑ์การรอบรู้ มีเพียงนักเรียนบางส่วนเท่านั้นที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ก็เห็นได้ว่ามีการพัฒนาของคะแนนได้สูงขึ้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จำกัดช่วงเวลาในการสอนเพียงในชั้นเรียนเท่านั้น ด้านนักเรียนเห็นได้ว่านักเรียนมีความตื่นเต้นสนใจ เพียงแต่นักเรียนต้องสามารถควบคุมตนเองให้มีสมาธิในการศึกษา โดยครูอาจช่วยเหลือในด้านการให้กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้การใช้วิธีการสอนลักษณะนี้มีผลดีที่สามารถฝึกให้นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบมากขึ้น เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องทำให้ได้ตามจุดประสงค์ของสื่อการเรียนด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้สื่อการเรียนด้วยตนเองควรมีความหลากหลายให้นักเรียนสามารถเลือกได้ตามความถนัดของตนเอง ดังจะเห็นได้ว่าปัญหาหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้ คือ มีนักเรียนกลุ่มเรียนช้าบางส่วนมีพฤติกรรมเบื่อหน่ายการเรียนซึ่งทำให้ครูผู้สอนต้องคอยดูแลและให้กำลังใจหากได้มีการพัฒนาสื่อการเรียนที่หลากหลาย ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกใช้สื่อที่ตนเองถนัดจึงน่าจะเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ลดภาระการช่วยเหลือ และควบคุมพฤติกรรมในขณะที่เรียนได้ ทั้งนี้เพราะถึงแม้ว่าจะได้มีการแบ่งกลุ่มคล้ายตามความสามารถทางสติปัญญาแล้วก็ตามแต่ภายในกลุ่มคล้ายกันนี้ก็อาจยังมีความแตกต่างกันอีกที่อยู่ภายในกลุ่มคล้ายนี้ ดังที่ ฟราย (Fry, 1970 อ้างใน ศิริพงศ์ พะยอมแย้ม, 2543 หน้า 128) ที่กล่าวว่าตัวแปรที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันที่มีผลต่อการเรียนรู้มีอยู่สี่ประการคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความอยากรู้

อยากเห็น และด้านการจัดลำดับขั้นการเรียนรู้ ตัวอย่างปัญหาหนึ่งที่พบในงานวิจัยนี้คือ ด้านบุคลิกภาพที่พบว่านักเรียนคนหนึ่งในกลุ่มเรียนช้ามีบุคลิกภาพชอบสนุกสนาน ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ๆ เมื่อให้ศึกษาด้วยตนเองจึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เกี่ยวกับเรื่องนี้ ฟราย (อ้างในศิริพงศ์ พะยอมแย้ม ,2543, หน้า 128) กล่าวว่านักเรียนที่ต้องการจะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคมจะไม่สามารถเรียนด้วยบทเรียนที่ให้อิสระแก่นักเรียนได้ผล ในทางตรงกันข้ามนักเรียนที่มีความเชื่อมั่นใจตนเองน้อย มีความกังวลในข้อทดสอบจะเรียนด้วยบทเรียนที่ให้อิสระแก่นักเรียนได้ดี ครูผู้สอนจึงควรต้องคิดวิธีสอนหลายรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับเอกัตภาพของผู้เรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูควรจะมีการให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่นักเรียน โดยอาจมีการกำหนดการให้รางวัลแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ สามารถผ่านเกณฑ์การเรียนรู้

2. บทบาทของครูในการสอนนักเรียนที่เรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์โดยใช้วิธีสอนแบบเอกัตภาพ จะต้องใกล้ชิดกับนักเรียนทุกกลุ่ม คอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่ศึกษาด้วยตนเอง

3. สื่อที่ใช้ในการเรียนด้วยตนเอง สำหรับนักเรียนควรจะมีความหลากหลาย เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกได้ตรงกับความสนใจของตนเองให้มากที่สุด โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มเรียนช้าควรที่จะตอบสนองวิธีการเรียนของนักเรียนให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการสอนในลักษณะนี้กับชั้นเรียนที่มีจำนวนนักเรียนที่แตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาผลของการสอนในลักษณะนี้ในด้านอื่น ๆ เช่น เจตคติ ความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน
3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเรียน และความสามารถทางการเรียน โดยการเปลี่ยนวิธีการเรียนของแต่ละกลุ่ม เช่น ให้นักเรียนช้าเรียนตามวิธีการสอนตามปกติ ส่วนกลุ่มเก่ง และกลุ่มปานกลางเรียนด้วยตนเอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **แนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **คู่มือครูรายวิชาพื้นฐานคณิตศาสตร์เล่ม 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สกสค.ลาดพร้าว.

กาญจนา คุณารักษ์. (2545). **หลักสูตรและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กิดานันท์ มลิทอง. (2545). **เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: เอดิสัน เพรส โพรดักส์.

จตุพล เขียวขำ. (2555). **ศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง พื้นฐานทางเรขาคณิตโดยใช้ชุดฝึกทักษะการเรียนรู้โดยการสอนแบบเอกัตภาพกับการสอนแบบปกติ.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. (2543). **เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษาหน่วยที่ 11-15.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **การพัฒนาการสอน.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ระเบียบ ชูสอน. (2547). **การทดลองเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทัศนคติในวิชาที่เรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างนักเรียนที่สอนโดยวิธีการเรียนเพื่อรอบรู้ที่ใช้เกณฑ์การรอบรู้ต่าง ๆ และนักเรียนที่สอนโดยไม่ใช้วิธีเรียนเพื่อรอบรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพฯ.

รุ่งพันธ์ เวชสิทย์. (2552). **รายงานการสร้างชุดฝึกกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยวิธีการจัดการเรียนแบบรอบรู้ตามเกณฑ์เรื่องพหุนามและเศษส่วนของพหุนาม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Barrick, Joseph D. (1975). **A Comparison of Two Modes of In Instruction Utilizing Aspests of Individualized Instruction. Dissertation Abstracts International. 32.5669A** Duane.(Ed.), **Individualized Instruction Program and Materials. Zpp. 62-64)**. N.J.: Educational Technology Publication.

Jannet Kierstead. (1986).How Teachers Manage Individual and Small Group Work in Active Classroom. **Educational Leardership**, 2, 22-24.

การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

The School Management of the Relationship between School and Community of Administrators under the Nakhon Ratchasima Pramary Education Service Area Office 5.

อัศวิน ศรีใส[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 140 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การศึกษาพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นั้นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามสถานะผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพศ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร พบว่า

2.1 ผู้บริหารที่มีสถานะต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านมีการบริหารงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหาร ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านมีการบริหารงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหาร ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการได้รับ

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล e-mail: ussawin2530@gmail.com

ความช่วยเหลือจากชุมชน และด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกัน พบว่า มีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา,การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the management of the relationship between school and community of the administrators Under Nakhon Ratchasima Pramary Education Service Area Office 5. 2) Comparing the administrators of the relationship between administrators Under Nakhon Ratchasima Pramary Education of Service Area Office 5.

The sample used in this study were 140 in total school administrators Under Nakhon Ratchasima Pramary Education Service Area Office 5. The research instrument was a stratified Random Sampling and the statistic used for analyzing the data were means , percentage , standard deviation by t-test , F-test and testing with the scheffe's method. The research result revealed that.

1. The administration of the school community in building the relationship with school administrators Under Nakhon Ratchasima Pramary Education of Service Area Office 5. By Overall, was at a high level in all aspect, considering to each aspect get help from the community to have average, community service to have subordinate public relations , overage minimum in to strengthening community relations.

2. While comparing the administration of the school in building the relationship with the community Under Nakhon Ratchasima Pramary Education Service Area Office 5. Classified by status of director of the school, sex, academic, level of school and management – experience.

2.1 Administrators of the school to management in building relationship between school and community of administrator Under Nakhon Ratchasima Pramary Education of Service Area Office 5. Overall and each aspect to management in building relationship between school and community not difference.

2.2 Administrators of the school have to the gender difference to management in building relationship between school and community of administrator Under Nakhon Ratchasima Pramary Education of Service Area Office 5. Overall and each aspect to management in building relationship between school and community not difference.

2.3 Administrators of the school have to the school differ in size to management in building the relationship between school and community of the school administrators Under Nakhon Ratchasima Pramary Education Of Service Area Office 5, there was difference and had significant statistic remark at 0.05 and considering to each aspect get community service , get help from the community , and role of the basic education board , there was difference and had significant statistic remark at 0.05, promote community relationship and public relation there was no difference.

2.4 Administrators of the school have to work-experience difference found that management in building the relationship between school and community of the school administrators Under Nakhon Ratchasima Pramary Education of Service AreaOffice 5. Overall, there was difference and had significant statistic remark at 0.05 and considering to each aspect there was no different.

Keywords: the administrators. , building relationship between the school and community.

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรท้องถิ่นและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2548) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษากับชุมชนไว้ดังนี้ มาตรา 24 (6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การบริหารด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน ถือว่าเป็นอีกหนึ่งงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ในชนบท เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้จะอยู่ใกล้ชิดกับชุมชน ดังนั้นการที่โรงเรียนจะสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญเป็นอย่างมากอีกประการหนึ่ง เพราะโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียนและชุมชนก็จะต้องอาศัยประโยชน์จากโรงเรียนในด้านต่าง อาทิเช่น การเรียนรู้ของบุตรหลาน การเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้ชุมชนมีคุณภาพมากขึ้น และโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงเสมอว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

จากสิ่งที่เกิดขึ้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือจากชุมชนนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ก็ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก และที่สำคัญอีกประการคือ การสร้างสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของ ชุมชน ประชาชน ผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรต่างๆในการจัดการศึกษาจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน แต่จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความสัมพันธ์และระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้การจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนไม่ค่อยได้รับความร่วมมือและความสนใจจากชุมชนมากนัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนในการที่จะกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2 .เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 220 คน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 130 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 84 คน และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Krejcie&Morgan อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558 : 38) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงขึ้นมาจากงานวิจัยของ วารุณี ปิ่นสันเทียะ (2556) ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558) โดยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบกับการศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และนำไปให้ผู้เชียวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม และหาค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ค่า IOC ที่ยอมรับได้มีค่า 0.60 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach ’s Alpha-coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมมั่นที่ระดับ 0.930 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพและผู้วิจัยจึงจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลในการทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ด้านที่รองลงมาคือ การให้บริการชุมชน บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนเมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้บริการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การให้บริการด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและการให้ชุมชนยืมโสตทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์ใช้ในกิจกรรมต่างๆ รองลงมาคือ มีการให้บริการแก่ชุมชนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามาศึกษาหาความรู้และใช้แหล่งเรียน รู้ในโรงเรียน

1.2 ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชน รองลงมาคือมีการเชิญบุคคลในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับความช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์จากชุมชน

1.3 ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่ทางโรงเรียนมีการเชิญประชุม รองลงมาคือ มีชุมชนสนใจที่จะเข้ารับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนจัดทำสาระหลักสูตรการจัดกิจกรรมให้สนองตอบความต้องการของชุมชน

1.4 ด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ปกครองมีโอกาสได้สนทนากับครู เจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียนรองลงมาคือผู้ปกครองในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆร่วมกับบุคลากรหน่วยงานอื่นในชุมชน

1.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดทำรายงายผลการเรียน ความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบรองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโรงเรียนมีการจัดการแสดงนิทรรศการทางวิชาการเพื่อแสดงผลงานให้ผู้ปกครองทราบ

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามสถานะผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ด้านการบริหาร ได้ผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามสถานะของผู้บริหารและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มองเห็นถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสำพันธ์กับชุมชนจึงทำให้ผู้บริหารและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่าง

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและจบสาขาการบริหารการศึกษามาโดยตรง และรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารบางท่านก็มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทจบสาขาการบริหารการศึกษามาโดยตรงเช่นกันแต่หากรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารท่านใดที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทส่วนมากก็จะเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามาอย่างยาวนานอาจเป็นเพราะด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน และด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันก็จะมีความพร้อมที่แตกต่างกันโรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมจะมีจำนวนบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งก็จะมีภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนของโรงเรียนก็จะมีปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วโรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะมีบุคลากรที่มีความพร้อมและเพียงพอในการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ดีกว่าในขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อย บุคลากรแต่ละคนอาจจะต้องรับผิดชอบในหลายภาระหน้าที่จึงทำให้การดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่เต็มที่เท่าที่ควรด้วยเหตุจึงทำให้สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ด้านการบริหารโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่เท่ากันให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต่างกันโดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจจะต้องการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากขึ้นเป็นที่รู้จักของคนในชุมชนมากขึ้นก็จำทำให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารที่ยังมีประสบการณ์น้อยให้ความสนใจกับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบันจะต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งถือว่าชุมชนนั้นมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากที่จะคอยสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการศึกษาของชาติ นั่นคือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคม ตลอดจนมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ ยกตัวอย่าง เช่น การจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสสำคัญ ๆ เช่น การประชุมผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียน การจัดงานกีฬาสีภายใน การจัดงานวันแม่แห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สุดเลิศ (2550 : 61) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 มีการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

1.1 ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน โดยภาพรวมมีระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนตั้งติดอยู่กับชุมชน จึงทำให้ชุมชนมีความเข้าใจ มองเห็นความสำคัญของโรงเรียน อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายสำคัญ คือ การให้โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรม โครงการ จากชุมชนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับสมชาย สุดเลิศ (2550 : 65) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า สอดคล้องกับ ดาวประกาย สายแก้ว (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

1.2 ด้านการให้บริการชุมชน โดยภาพรวมมีระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนผู้ปกครองก็ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง จึงทำให้คุณภาพชีวิตของนักเรียนและชุมชนในแถบนี้ดีขึ้นโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนศูนย์รวมของชุมชนในทุก ๆ เรื่อง เช่น ประสานงานราชการในท้องถิ่น การช่วยพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การให้บริการด้านสถานที่จึงทำให้โรงเรียนมีโอกาสที่จะให้การบริการแก่ชุมชนอย่างทั่วถึงจึงทำให้ ระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารด้านการให้บริการชุมชนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558 : 49) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับ อาชัญญ์ อิศรกุล (2545) อ้างถึงใน ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558 : 38) ได้ศึกษาการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา เป็นข้าราชการครูจำนวน 276 คน พบว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษาจึงทำให้ชุมชนสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้นด้วยเหตุนี้จึงทำให้ชุมชนและผู้ปกครองมีความสนใจและให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สุดเลิศ (2550 : 60) ซึ่งศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ดาวประกาย สายแก้ว (2556 : 53) ซึ่งศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าด้านเกี่ยวกับคณะกรรมสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประชาสัมพันธ์โดยภาพรวมมีระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันข้อมูลข่าวสารต่างๆมีความสำคัญและจำเป็นต่อการตัดสินใจ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้สถานศึกษาจำต้องมีการรายงานข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดจนการพัฒนาโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไปให้กับสาธารณะชนทราบ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเป็นการระชาสัมพันธ์ถึงความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการช่วยเหลือจากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป (ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ 2558 : 71) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย สุดเลิศ (2550 : 62) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดาวประกาย สายแก้ว (2556 : 54) ซึ่งศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทร ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ (2558 : 49) สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1 โดยรวมสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.5 การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน โดยภาพรวมมีระดับการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพชุมชนของโรงเรียนในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ส่วนมากมีพื้นที่ติดกับโรงเรียน ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจนถึงระดับกลาง มีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก จึงทำให้โรงเรียนนั้นเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่นการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ความรู้ อบรม สัมมนา ประชุมชี้แจงข้อราชการต่าง ๆ ภายในชุมชน ทั้งเป็นแหล่งหยิบยืมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้โรงเรียนและชุมชนในเขตบริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นและมีการการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว สิทธิโชค (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานครในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนระดับโรงเรียนก่อนเพื่อจะได้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารภายในโรงเรียนและพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. เมื่อมีการศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแล้วก็ควรจะมีการศึกษาถึงความพึงพอใจต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้วย เพื่อที่จะให้โรงเรียนมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ดาวประกาย สายแก้ว. (2556**). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดทับไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุณเจริญ. (2550)**. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ธนาเพลส.

นงเยาว สิทธิโชค. (2551). **ความคิดเห็นของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการสร้าง ความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยา เขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศุภรัตน์ ปุ้งข้อ. (2558). **สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรง เรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมชาย สุดเลิศ. (2550). **ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 : แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545.** กรุงเทพฯ: สกายบุ๊ค.

อาชัญญ์ อิศรกุล.(2545). **ปัญหาการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**.**

แนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

The Guidelines for the Library Administration in the Basic Education Institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4

ดร.สาคร มหาหิงค์[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 124 คน และครูบรรณารักษ์ จำนวน 124 คน รวมทั้งหมด จำนวน 248 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบปลายเปิด ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด และด้านการบริหารงานห้องสมุดตามลำดับ แนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษา 1) ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ห้องสมุดควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ควรมีการแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการอ่านของนักเรียน ควรมีบริการสื่อ สิ่งพิมพ์ ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด ควรมีการวิเคราะห์หมวดหมู่ จัดหมวดหมู่ตามหลักการจัดหมวดหมู่ทางบรรณารักษ์ศาสตร์ ควรมีการสำรวจความต้องการและพิจารณาจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเข้าห้องสมุด เช่น การจัดซื้อ การขอแลกเปลี่ยนและการขอรับบริจาค การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศควรคำนึงถึงจิตวิทยาพัฒนาการเด็กแต่ละวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ด้านการบริหารงานห้องสมุด ควรแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นลายลักษณ์อักษร ควรประชุมคณะกรรมการห้องสมุดเพื่อกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนด้านอาคาร สถานที่ เช่นทำเลที่ตั้งอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

---

[1] ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Abstract

This research aimed to study conditions and guidelines for the library administration in the basic education institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4. The sampling group included 124 education institute administrators, and 124 librarian teachers in total 248 persons. The sampling used was the sampling method of Krejcie & Morgan and used the simple random sampling. The research instruments included the five-point rating scale questionnaires with the open ended questions which had the consistency index value (IOC) at 0.67-1.00 and the reliability was equal to 0.90. The data analysis statistics used percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research found that the conditions of the library administration in the basic education institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4 both general and individual aspects were at a good level. They were sorted by an average from most to least levels that included the service and activity administration, the technical library administration, and the library administration respectively. In addition, the guidelines for the library administration in the education institutions found was found the followings. 1) As for the service and activity administration there should be arrange the learning supportive activities based on students as basis, provide some advice for and help student's reading, and service media and print media according to student's aptitudes and interests. 2) As for the technical library administration there should have a category analysis with a classification based on the principles of librarianship, carry on the demand survey and consider information resources to the library such as purchase, exchange, and donations. And 3) as for the library administration, there should nominate the librarian teachers and committees acting for the library with written notice, have the library committee meeting in order to make policies and strategies for the library continuously, plan on building such as an appropriate location.

Keywords: Library Administration in Basic Education Institutions, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 24 ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการใฝ่รู้ในการที่จะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้ใช้ประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล่าวได้ว่าห้องสมุดโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาในโรงเรียนและต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและส่งเสริมการเรียนการสอนของครู นักเรียน โดยมุ่งให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้นั้น ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับอาชีพการงานหรือการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์, 2552 : 27) และในมาตรา 25 ได้กำหนดไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับกฎบัตรสากลว่าด้วยหนังสือ ในมาตรา 7 ได้ให้ความสำคัญของห้องสมุดเป็นศูนย์กลางการกระจายหนังสือให้ถึงบุคคล ห้องสมุดเป็นวิถีทางที่ได้ผลที่สุดที่จะนำสิ่งตีพิมพ์ไปสู่ผู้อ่านในฐานะที่เป็นการบริการเพื่อสาธารณะประโยชน์นำไปสู่การส่งเสริมการอ่านของมนุษย์ตลอดชีวิต (แม้นมาศ ชวลิต, 2554 : 65)

ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้เร่งสร้างกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ที่หลากหลายมิติ จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนักการศึกษาทุกคนทุกระดับในการนำทางนักเรียนสู่การศึกษาที่ดี ช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้สูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติห้องสมุดโรงเรียนที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งโรงเรียนให้เป็นห้องสมุดมีชีวิตที่ทุกคนปรารถนาที่จะเห็นห้องสมุดโรงเรียนเป็นห้องสมุดสมบูรณ์แบบ ห้องสมุดจึงควรพัฒนาไปพร้อมกับโรงเรียน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553 : 45) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่า บทบาทสำคัญของผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้การอ่านเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ความรู้อื่น สิ่งสำคัญในสถานศึกษา คือ การส่งเสริมสนับสนุน เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนใช้ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้และสร้างเสริมลักษณะนิสัยรักการอ่าน มีนิสัยใฝ่การเรียนรู้และคุณลักษณะอื่นๆ ที่พึงประสงค์ ห้องสมุดจึงเป็นแหล่งสำคัญของชาติในการถ่ายทอดความรู้ทั่วไปและวิทยาการต่างๆ ห้องสมุดเป็นแหล่งกลางในการกระจายหนังสือให้ถึงบุคคล ห้องสมุดส่งเสริมการอ่าน ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลไปสู่การศึกษาตลอดชีวิตบริการห้องสุมดควรสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนให้สามารถหาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลอย่างถาวร (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : 16)

จากที่กล่าวมาข้างต้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของห้องสมุดโรงเรียนสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านการเงิน อัตรากำลังคนช่วยงานห้องสมุดและส่งเสริมให้ครูบรรณารักษ์มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือให้การพิจารณาอนุมัติงบประมาณและโครงการต่างๆ ตามที่ห้องสมุดร้องขอ ขณะเดียวกันห้องสมุดโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและเป็นหน่วยงานช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์โดยตรงของครูและนักเรียน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานห้องสมุดให้บรรลุเป้าหมายและเจตนารมณ์ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งจะทำให้ครูและนักเรียนได้รับประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตลอดจนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ

ในปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต4 มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด จำนวน 181 โรงเรียน ได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนถึงปัจจุบันปรากฏว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน พบว่า ห้องสมุดโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน บางแห่งปิดห้องไม่ดำเนินการ บางแห่งมีการจัดกิจกรรมแต่ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีหลักฐานการจัดกิจกรรม บุคลากรห้องสมุดขาดความรู้และมีเวลาดำเนินการห้องสมุดน้อย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของห้องสมุดโรงเรียน ขาดการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน โครงการห้องสมุดส่วนใหญ่ยังไม่ได้รายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2559:40)

จากความสำคัญสภาพปัจจุบันและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อไห้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูบรรณารักษ์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาห้องสมุดในสถานศึกษาในด้านด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด และด้านการบริหารงาน

ห้องสมุด ให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน อันจะส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะการอ่านตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันจะส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งผลดีต่อประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 181 แห่ง จำนวน 181 คน ครูบรรณารักษ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 181 แห่ง จำนวน 181 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 362 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 124 คน และครูบรรณารักษ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 124 คน ได้ใช้เทคนิคกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 248 คน

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูบรรณารักษ์ในสถานศึกษา เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และแนวทางการบริหารบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด และด้านการบริหารงานห้องสมุด ซึ่ง มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นแบบคำถามปลายเปิด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกคำถามที่มีค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูบรรณารักษ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่น

(Reliability) แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูบรรณารักษ์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 248 ฉบับ มาตรวจความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอข้อมูล ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. สภาพการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

3. แนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยแจกแจงเป็นความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด และด้านการบริหารงานห้องสมุด ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษา 1) ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ห้องสุดควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ควรมีการแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการอ่านของนักเรียน ควรมีบริการสื่อ สิ่งพิมพ์ ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด ควรมีการวิเคราะห์หมวดหมู่ จัดหมวดหมู่ตามหลักการจัดหมวดหมู่ทางบรรณารักษ์ศาสตร์ ควรมีการสำรวจความต้องการและพิจารณาจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเข้าห้องสมุด เช่น การจัดซื้อ การขอแลกเปลี่ยน และการขอรับบริจาค การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศควรคำนึงถึงจิตวิทยาพัฒนาการเด็กแต่ละวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ด้านการบริหารงานห้องสมุด ควรแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นลายลักษณ์อักษร ควรประชุมคณะกรรมการห้องสมุดเพื่อกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนด้านอาคารสถานที่ เช่น ทำเลที่ตั้งอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีประเด็นเพื่อการอภิปรายผลจากข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด และด้านการบริหารงานห้องสมุด

ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานห้องสมุด มีการแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงาน จัดประชุมคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ปัญหา จัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานห้องสมุด กำหนดปฏิทินการดำเนินงานห้องสมุด นำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องสมุด ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของห้องสมุด ส่งผลให้การบริหารงานห้องสมุดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างศรัทธาและความมั่นใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก บุญรักษา (2551 : 115) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานห้องสมุดสถานศึกษาของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติการห้องสมุดและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานห้องสมุด ซึ่งห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในสถานศึกษาที่นักเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับนักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ปัทมะรางกุล (2550 : 76) ได้ศึกษาการบริหารงานห้องสมุดส่งเสริมการอ่านของนักเรียน พบว่า ในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 วัดลำต้อยติ่ง สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณา ป้อมลิขิตกุล (2555 : 106) ได้ศึกษาการดำเนินงานในการบริหารงานห้องสมุดตามมาตรฐานห้องสมุดโรงเรียนของโรงเรียนในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานห้องสมุดโรงเรียน และตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

2. แนวทางการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษา 1) ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ห้องสุดควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ควรมีการแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการอ่านของนักเรียน ควรมีบริการสื่อ สิ่งพิมพ์ ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด ควรมีการวิเคราะห์หมวดหมู่ จัดหมวดหมู่ตามหลักการจัดหมวดหมู่ทางบรรณารักษ์ศาสตร์ ควรมีการสำรวจความต้องการและพิจารณาจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเข้าห้องสมุด เช่น การจัดซื้อ การขอแลกเปลี่ยน และการขอรับบริจาค การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศควรคำนึงถึงจิตวิทยาพัฒนาการเด็กแต่ละวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ด้านการบริหารงานห้องสมุด ควรแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นลายลักษณ์อักษร ควรประชุมคณะกรรมการห้องสมุดเพื่อกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนด้านอาคารสถานที่ เช่น ทำเลที่ตั้งอย่างเหมาะสม

2.1 ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด ห้องสมุดควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ควรมีการแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการอ่านของนักเรียน ควรมีบริการสื่อ สิ่งพิมพ์ ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูบรรณารักษ์ให้ความสำคัญด้านการบริการและกิจกรรม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการเพื่อให้ความสะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพการนำเทคโนโลยีอีเล็กโทรนิกส์เข้ามาดำเนินงานการจัดหาทรัพยากร วิเคราะห์ทรัพยากร จัดการบริการด้วยวิธีระบบรุกแทนระบบรับ ให้ทรัพยากรถึงผู้ใช้บริการด้วยการสร้างคลังข้อมูลหรือฐานข้อมูลทุกรูปแบบ ที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนสถานที่ตั้งห้องสมุดในโรงเรียนต้องมุ่งประโยชน์เพื่อให้เป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้าของครูและนักเรียนเป็นหลัก ซึ่งรวบรวมทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อไว้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย หง้าฝา (2551 : 88) ได้ศึกษาการบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระบี่ พบว่า การบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนด้านบริการและกิจกรรมประเด็นการบริการห้องสมุดโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูนำนักเรียนมาศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด ให้นักเรียนอ่านหนังสือหรือยืมเพื่อการอ่านที่ให้ความเพลิดเพลินและจัดอบรมให้นักเรียนรู้จักห้องสมุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ก้อนกลีบ (2550 : 41) ได้ศึกษาการบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า การจัดการให้บริการและกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีกำหนดเวลาเปิดปิดห้องสมุดที่สม่ำเสมอ ครูบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุดอย่างดี มีบริการแนะนำวิธีการค้นคว้าหนังสือสะดวกต่อการใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชิดชนก บุญรักษา (2551 : 118) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานห้องสมุดสถานศึกษาของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการบริหารงานบริการและกิจกรรมห้องสมุด พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สนับสนุนและส่งเสริมการบริการผู้ใช้ห้องสมุดโดยคำนึงถึงผลการส่งเสริมการเรียนรู้ให้รักการอ่านและการศึกษาค้นคว้าทั้งในระบบโรงเรียนและการศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการด้านการให้บริการ ด้านทรัพยากรสารสนเทศ ด้านอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเข้าไปใช้ห้องสมุดและส่งเสริมการอ่านเสรี โดยจัดมุมหนังสือในชั้นเรียนซึ่งเป็นการนำหนังสือจากห้องสมุดไปถึงนักเรียนโดยตรงและการมีส่วนร่วมในการวางแผนบริการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด ควรมีการวิเคราะห์หมวดหมู่ จัดหมวดหมู่ตามหลักการจัดหมวดหมู่ทางบรรณารักษ์ศาสตร์ ควรมีการสำรวจความต้องการและพิจารณาจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเข้าห้องสมุด เช่น การจัดซื้อ การขอแลกเปลี่ยน และการขอรับบริจาค การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศควรคำนึงถึงจิตวิทยาพัฒนาการเด็กแต่ละวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานเทคนิคห้องสมุดเป็นอย่างดี จัดทำระบบในการดำเนินงานอย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์หมวดหมู่ จัดหมวดหมู่ตามหลักการจัดหมวดหมู่ทางบรรณารักษ์ศาสตร์ กำหนดปฏิทินงานเทคนิคห้องสมุด โดยคำนึงถึงสื่อกับผู้ใช้บริการ สำรวจความต้องการและพิจารณาจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเข้าห้องสมุด เช่น การจัดซื้อ การขอแลกเปลี่ยน การขอรับบริจาค มีการลงทะเบียน ประทับตราห้องสมุดติดบัตรกำหนดส่งและซองบัตร จะเห็นได้ว่าการจัดหาหนังสือและวัสดุอุปกรณ์เป็นงานที่มีความสำคัญของห้องสมุดโดยสอดคล้องกับบังอร ระย้าย้อย (2552 : 121) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานห้องสมุดมีชีวิตของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านระบบเทคนิคในภาพรวมและรายด้านมีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับห้องสมุดมีการกำหนดนโยบาย วางแผนและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีเพื่อการให้บริการและสืบค้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก บุญรักษา (2551 : 118) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานห้องสมุดสถานศึกษาของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่างมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทคนิคห้องสมุด โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการนำทรัพยากรสารสนเทศมาใช้ในห้องสมุด ให้ความพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ทำให้ข้าราชการครูและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานห้องสมุดของสถานศึกษา

2.3 ด้านการบริหารงานห้องสมุด ควรแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นลายลักษณ์อักษร ควรประชุมคณะกรรมการห้องสมุดเพื่อกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง

ควรวางแผนด้านอาคาร สถานที่ เช่น ทำเล ที่ตั้งอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเข้าใจในการบริหารงานห้องสมุด ตลอดจนมีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่ดี โดยการแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นลายลักษณ์อักษร การวางแผนด้านอาคารสถานที่ เช่น ทำเลที่ตั้งอย่างเหมาะสมและมีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษา มีการประชุมกำหนดนโยบายของห้องสมุดในสถานศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และการควบคุม นิเทศ ดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ กาญจนา ชมพูพื้น (2549 : 110) ได้ศึกษาการบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้งครูบรรณารักษ์และคณะกรรมการปฏิบัติงานห้องสมุดเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารโรงเรียนและครูบรรณารักษ์จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการห้องสมุดโรงเรียน มีการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวางแผนด้านอาคารสถานที่ เช่น ทำเลที่ตั้งอย่างเหมาะสม จัดขนาดมาตรฐานของห้องสมุดตามมาตรฐานของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายนอกและภายในห้องสมุดอย่างสวยงาม สะอาด เรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญาพร ปัญญาพ่อ (2554 : 77) ได้ศึกษาการบริหารงานห้องสมุดของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อยได้แก่ มาตรฐานด้านความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และมาตรฐานการเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาค้นคว้า
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน นิเทศ กำกับ ติดตามการบริหารงานห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง
3. สถานศึกษาควรนำกระบวนการคุณภาพ PDCA ของเดมิ่ง มาบริหารงานห้องสมุด เนื่องจากเป็นการบริหารจัดการที่ครอบคลุมการดำเนินงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งสามารถนำมาบริหารงานทั้งในระดับนโยบายและระดับผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. ควรทำวิจัยเปรียบเทียบการศึกษาแนวทางการบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. ควรทำวิจัยแนวทางการพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากทวิภาคี หรือหน่วยงานอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ชมพูพื้น. (2549). **การศึกษาการบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสุรินทร์.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). **ชุดฝึกอบรมบรรณารักษ์.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชิดชนก บุญรักษา. (2551). **การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานห้องสมุดสถานศึกษาของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต3.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บังอร ระย้าย้อย. (2552). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนให้มีชีวิต ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

แม้นมาศ ชวลิต. (2554). **คู่มือบรรณารักษ์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข) เล่ม 1.** กรุงเทพฯ: อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).

รังสรรค์ ปัทมะรางกุล. (2550). **การบริหารงานห้องสมุดในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดลำต้อยติ่ง สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์. (2552). **สื่อโสตทัศน์ในห้องสมุด.** พิมพ์ครั้งที่ 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

สมชาย หง้าฝา. (2551). **การบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่.** การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมนึก ก้อนกลีบ. (2550). **การบริหารงานห้องสมุดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาเชียงราย เขต 4.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4. (2559). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. ขอนแก่น.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **การบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.

อัญญาพร ปัญญาพ่อ. (2554)**. การบริหารงานห้องสมุดของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต1. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม.**

อุษณา ป้อมลิขิตกุล. (2555)**. การดำเนินงานการบริหารงานห้องสมุดตามมาตรฐานห้องสมุดโรงเรียนของโรงเรียนในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

The Study of Academic Management Competencies of School Administrator under Saraburi Primary Education Service Area 2 Office

ขนิษฐา หมวกขุนทด[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 295 คน ปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

2. ครูที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน เห็นว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study of academic management competencies of administrator under Saraburi Primary Education Service Area 2 Office 2) to compare the performance of the academic administrator of the schools under Saraburi Primary Education Service Area 2 Office by the schools of different category.

The sample used in study is that teachers in the schools Saraburi Primary Education Service Area 2 Office year 2016, 295 samples used in this study was a questionnaire with 5 Rating Scale lavel.

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาสาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

The percentage (Percentage) Average (Mean) and standard deviation (Standard Deviation: S.D.) hypothesis testing using t-test.

The results of this research were as follows:

1. Performance Management Training for school administrators of the school under Saraburi Primary Education Service Area 2 Office as perceived by the teachers. Overall, considering the high level was also found at high levels in all aspects. Sort of descending below the average thus fist the promoting research to improve the quality of learning and supervision, second management learning, learning in schools respectively and development of curriculum.

2. Teachers working in schools of different category. That the academic performance of executive management. Overall, not difference. Considering it was also found that development of curriculum differences statistically significant at the 0.05 lever otherwise no difference.

Keywords: Academic Management Competencies

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้าและรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดแนวทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้นการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้หรือไม่ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อภาวการณ์เปลี่ยนแลงทางสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 55)

นอกจากนี้ยังได้กำหนดสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2558 : 39-43) ได้สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการศึกษาในส่วนของอุปสรรคภายนอก พบว่า การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทำให้โครงสร้างของสำนักงานการศึกษาและโครงสร้างของโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาร่วมกันของเครือข่าย กระบวนการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิชาชีพครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตังบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวช่วยให้การจัดการศึกษาลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารถือว่าเป็นเสาหลักที่สำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญใกล้ชิดกับคุณภาพการศึกษา จึงมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่งต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างตนผู้วิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งประสบปัญหาในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยวัดผลจากการทดสอบระดับชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนมีความไม่พร้อมในหลายๆด้านและการบริหารจัดการด้านวิชาการเองก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้นำมาปรับปรุงแบะพัฒนาตนเองในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครู

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู

สมมติฐานในการวิจัย

ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,267 คน ใน 141 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 295 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์เกรน (Krejcie & Morgan 1970 : 607 - 610 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558) เลือกตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา จากสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 141 โรงเรียน กำหนดเป็น 50% ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 71 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนครูผู้สอนแต่ละโรงเรียน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน		จำนวนครู	
	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	ครู	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนดีประจำตำบล	35	18	504	117
โรงเรียนทั่วไป	123	53	763	178
รวมทั้งสิ้น	**141**	**71**	**1,267**	**295**

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบด้วย t-test

สรุปผลการวิจัย

ครูที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน เห็นว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียนและรายด้าน มีนัยระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ประเภทโรงเรียน				t	Sig.
	โรงเรียนดีประจำตำบล (n = 117)		โรงเรียนทั่วไป (n = 178)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	4.23	0.49	3.86	0.49	6.37*	0.00
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.25	0.66	3.70	0.70	6.51*	0.00
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.19	0.56	3.86	0.62	4.70*	0.00
4. ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.10	0.63	3.74	0.64	4.73*	0.00
รวม	**4.20**	**0.54**	**3.79**	**0.53**	**6.38***	**0.00**

จากตารางพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน เห็นว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความเห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารบริหารจัดการและจำเป็นต้องนำพาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าเท่ากับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจที่จะนำโรงเรียนสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ได้มีการนำทางตนเองเกี่ยวกับการบริหารยุคใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเป็นไปตามนโยบายของต้นสังกัด อันเป็นหลักของการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูลสวัสดิ์ คำมุงคุณ (2555 : 130) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555 : 95) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด – ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด - ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และงานวิจัยของ เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552 : 125) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความเห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามรความเข้าใจหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดผลการประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอสระ คล่องตัว และสามารถจัดเนื้อหา กิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน กระบวนการคิด การจัดการ และการประยุกต์จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กำหนดในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง

บุคคล 2) ฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

1.2 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความเห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน และบทบาทในการบริหารหลักสูตร เป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้จัดหาส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

1.3 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความเห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ติดตามประเมินผลการจัดการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลัก สำคัญดังนี้ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543 : 182) 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง 2) การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้เป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ 3) ตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน 4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 5) การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือตอบสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 6) การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความเห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ และให้ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุเป้าหมายหลักสูตรสูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประเภทโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประเภทโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ครูที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการการของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากโรงเรียนดีประตำบลมีความพร้อมและได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร การบริหารจัดการมากกว่าโรงเรียนทั่วไป สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พรรณนิภา คำพรมมา (2551 : 90) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย เสาวนีย์ เกษะโกศล (2555 : 87) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน เห็นว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย สุรีพร โพธิ์ภักดี (2558 : 120) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สามารถเป็นพื้นฐานที่ดีและส่งผลต่อคุณภาพ ทำให้การดำเนินงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่พบด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในการจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่ง เป็นภารงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการให้ดี ถูกต้อง ชัดเจน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

2. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะให้ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารติดต่อประสานงานเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการติดต่อประสานงานเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานวิชาการ

3. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร

สร้างเจตคติที่ดีให้ครูเกิดการยอมรับในด้านงานวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรใส่ใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการในนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจัดทำปฏิทินและตารางการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อทำให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และผู้บริหารมีการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น ดังนั้นการส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นก็ละเลยไม่ได้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นด้วย เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลจากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆ เพื่อช่วยให้โรงเรียนทั่วไปสามารถปฏิบัติงานได้ทัดเทียมกับโรงเรียนดีประจำตำบล ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลการ วัสดุครุภัณฑ์ และสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความก้าวหน้าใกล้เคียงกันในโรงเรียนทุกประเภท

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ.

กมลพัชร หินแก้ว. (2555). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมลคงธัญบุรี.

พรรณนิภา คำพรม. **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.**

พูนสวัสดิ์ คำมุงคุณ. (2555). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**.

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552) .**ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.**

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2543). **การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพศาล หวังพานิช. (2558). **สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์: เอกสารการสอน.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุรีพร โพธิ์ภักดี. (2558). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2559** สืบค้น เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2559, จาก http://www.saraburi2.org/plan59.PDF.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. (2549). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสาวนีย์ เกษะโกศล. (2555). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

A STUDY OF SCHOOL DIRECTOR'S LEARNING LEADERSHIP AS PERCEIVED BY HEADS OF SUBJECT GROUP UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 31

วินัย หนุนกระโทก[1] ธีระ รุญเจริญ[2] กิตติ วงษ์ชวลิตกุล[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ t–test, F–test และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชพเฟ่ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเรียนรู้

---

[1] นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[3] อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of school director's learning leadership as perceived by heads of subject group under Secondary Educational Service Area Office 31 and 2) compare the school director's learning leadership as perceived by heads of subject group under Secondary Educational Service Area Office 31 as classified by education, working experience with school director's and school sizes. The research samples were 196 teachers working in the schools under Secondary Educational Service Area Office 31, during the academic year 2016. A five - point rating scale questionnaire was employed to collect the data. The statistical methods used to analyze the data were the percentage, mean score, standard deviation, t-test, F-test and the Scheffé post hoc comparisons.

The results of this research were as follows:

1. The level of school director's learning leadership as perceived by heads of subject group under Secondary Educational Service Area Office 31 were in the high level in the overall.

2. When comparing the school director's learning leadership as perceived by heads of subject group under Secondary Educational Service Area Office 31 as classified by working experience with school director's and school sizes, it was found that there was significant different at 0.05 level in overall. When classified by education, it was found that there was not different.

Keywords: Learning Leadership

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม สิ่งแรกที่ต้องเร่งรีบดำเนินการในขณะนี้ คือการสร้างคนที่มีคุณภาพ มากกว่าการก่อสร้างถาวรวัตถุที่มีราคาแพง การสร้างและพัฒนาคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีปัญญา พร้อมรับรองการเปลี่ยนแปลงของโลก ย่อมมีโอกาสสูงที่จะรวมพลังช่วยกันสร้างสังคมและอนาคตของประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำลายประวัติศาสตร์และขนบธรรมเนียมประเพณีงดงามในยุคสมัยอดีต และปัจจุบันของชาติไทย การศึกษานับเป็นหัวใจสำคัญของการเตรียมความพร้อมการสร้างและพัฒนาคนเพื่ออนาคตของประเทศไทย ให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2559 : 3)

โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นการวางรากฐานในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต สร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน สถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศาสตร์และศิลป์เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผลการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลต้องการคุณลักษณะหลากหลายที่ฝังตัวในองค์การ (Noruzy et al., 2013 : 1073 - 1085)

การเตรียมพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้นั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ แนวทางเชิงระบบ และต้องอาศัยเวลา ทั้งนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งระบบได้นั่นคือ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของผู้บริหาร กล่าวคือเทคโนโลยีสารสนเทศถึงแม้จะส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และปฏิรูปการศึกษามากเพียงใดก็ตาม แต่หากประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษายังอยู่ในระดับต่ำ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ต่ำได้เช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรและชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning School) ให้ได้ มีการยึดโยงกันด้วยความเชื่อ ค่านิยมและพันธสัญญาร่วมกัน โดยที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เรียนรู้อย่างไม่มีลำดับของการบังคับบัญชา ทำให้คนในองค์กรเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อยกระดับผลสำเร็จขององค์การให้สูงขึ้น สร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ มีการใฝ่แสวงหาคำตอบ (Inquiry) และมีบรรยากาศเช่นนี้ ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ทั้งนี้การมีอุดมการณ์รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยให้ทุกคนรวมตัวกันเป็นชุมชน ให้ความช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกัน (กนกอร สมปราชญ์, 2559 : 391)ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการกำหนดพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลด้วยวิธีการที่แตกต่างในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำ โดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ทั้งด้าน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจ (สมชาย เทพแสง, 2556 : ออนไลน์)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอีกรูปแบบ หนึ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งรวมทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่าง ๆ ด้วยผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความซุกซนทางความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ ดังตัวอย่างของผู้นำการเรียนรู้ของโลกคือ Steve Job ซึ่งยึดอุดมการณ์ Stay Hungry, Stay Foolish หรือ Mark Zuckerberg ซึ่งถืออุดมการณ์ซุกซนทางความคิด (Naughty Thinking) มาใช้ (ธีระ รุญเจริญ, 2558 : 5) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายองค์ประกอบ เช่น การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น ต้องนำแบบ CEO ต้องบูรณาการศาสตร์และวิธีการอย่างหลากหลายเพื่อความสมบูรณ์ มีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งต้องมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสะท้อนคิดเป็นหลัก มีการเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีมมีการนำหลักของความพอเพียงมาประยุกต์ใช้ มีการบริหารจัดการเฉพาะให้เหมาะกับบริบทแวดล้อมโดยมีรูปแบบขึ้นมาใหม่ รวมทั้งต้องมีการสะท้อนผลและสะท้อนคิดตลอดเวลา มีความเป็นพลวัตรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลัก ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขยายขีดความสามารถและสร้างคนที่มีความสามารถและยังผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2559 : 5)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จากแนวคิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของ กนกอร สมปราชญ์ (2559 : 285) ว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่

เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง การพัฒนา การปรับปรุงและแก้ไข ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสู่ความเป็นผู้นำการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับยุคการบริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน จาก 50 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึง ไพศาล หวังพานิช, 2558: 28) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) วุฒิการศึกษา (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี 2) ประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา (1) ต่ำกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี (3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 3) ขนาดสถานศึกษา (1) ขนาดเล็ก (2) ขนาดกลาง (3) ขนาดใหญ่ (4) ขนาดใหญ่พิเศษ ตัวแปรตาม ได้แก่ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ และความกล้า 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการองค์ความรู้ 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) การปรับให้เหมาะสมตามบริบทและศักยภาพ 9) การมีความพอเพียง และ 10) การวิจัยเพื่อพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ และได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

(Check List) และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการองค์ความรู้ 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) การปรับให้เหมาะสมตามบริบทและศักยภาพ 9) การมีความพอเพียง และ 10) การวิจัยเพื่อพัฒนา ซึ่งลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คุณภาพเครื่องมือได้ค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence , IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.92 และ โดยภาพรวมเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า t–test และเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า F–test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชพเฟ่ (Scheffé’s Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปรากฏว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความพอเพียง ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และความกล้า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการปรับให้เหมาะสมตามบริบทและศักยภาพ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการบูรณาการองค์ความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

1.1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการมีความพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และความกล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการการมีความยืดหยุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการปรับให้เหมาะสมตามบริบทและศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.8 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.9 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบูรณาการองค์ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

1.10 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีรายละเอียดดังนี้

2.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการบูรณาการองค์ความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการปรับให้เหมาะสมตามบริบทและศักยภาพ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และความกล้า และด้านการมีความพอเพียงไม่แตกต่างกัน

2.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กำหนดไว้ เช่น เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบ ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูงและโลก เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะและกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของการทำงาน เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งมีแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนเป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ให้ความสำคัญกับนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการจัดประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาตื่นตัว และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชา ธานีรัตน์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ควรมีแนวทางการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันตามบริบท ปัจจัยพื้นฐานของแต่ละแห่ง ซึ่งภาวะผู้นำของบุคลากรทุกคนทุกระดับมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการสร้างพลังร่วม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต และสอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2559: 282) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการในยุคปฏิรูปการศึกษาและภาวะวิกฤตของประเทศไทยเพื่อให้เกิดการขยายศักยภาพการเรียนรู้ เพิ่มจำนวนบุคคลแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และชุมชนวิชาการหรือวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อการเรียนรู้ของทุกคนในที่สุด

2. การเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของผู้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระที่มีวุฒิ

การศึกษาต่างกันคือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำในรูปแบบใหม่ ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติ เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2559: 239) ได้กล่าวว่า คำว่า “ภาวะผู้นำการเรียนรู้” มิได้พบเห็นบ่อยนักในงานเขียนทั่วไป ในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการระบุหรือกล่าวถึงไว้ชัดเจน มักใช้ร่วมกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตัวอื่น ๆ อาทิ เช่น ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ แต่ก็ไม่มีการระบุคุณลักษณะที่ชัดเจนจวบจนกระทั่งศตวรรษที่ 21 ได้กลายเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

2.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารมาก เป็นผู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและขอคำปรึกษาในการบริหารงานอยู่เป็นประจำ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้บริหารมาก มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลให้การรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุญสันต์ ศรีขันธ์ (2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม คือ การทำงานและการร่วมกันเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในทีมต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เมื่อปฏิบัติงานร่วมกันจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ทักษะวิธีคิด การช่วยกระตุ้นความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายเกิดทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อกัน

2.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาย้ายไปบริหารงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารงานครบทั้ง 4 ฝ่าย บุคลากรพร้อม ทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงศักยภาพในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยและด้านที่จำเป็นในปัจจุบัน มาเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาให้มากขึ้น หรือเป็นผู้นำในการทำวิจัยเพื่อพัฒนา คือ ต้องมีความรู้ในเรื่องของการทำวิจัยและสามารถให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่นได้

2. ด้านการบูรณาการองค์ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบาย ข้อมูล ข่าวสาร ต่าง ๆ ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษาได้นำเสนอแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาแล้วนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการบริหารในรูแบบใหม่ที่เหมาะสมมาบริหารสถานศึกษาของตนเองได้

3. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อรองรับการศึกษาในยุคดิจิตอล

4. ด้านอื่น ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมแสดงถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้อย่างชัดเจน เช่น ด้านการมีความพอเพียง ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และความกล้า ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำการเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2559). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

ธีระ รุญเจริญ. (2558). **บูรณาการทางการศึกษา.** เอกสารประกอบการบรรยาย. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

บุญสันต์ ศรีขันธ์. (2556). **การพัฒนารูปแบบการสอนบนเว็บโดยใช้หลักการเรียนรู้เป็นทีมของนักเรียนโรงเรียนกีฬา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประยุทธ์ จันทธ์โอชา. (2559). **ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมันตรี.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ไพศาล หวังพานิช. (2558). **วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** เอกสารประกอบการบรรยาย. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สมชาย เทพแสง. (2556). **ภาวะผู้นำการเรียนรู้รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่.** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : http://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/4114/4078 [2559, 9 สิงหาคม]

อภิชา ธานีรัตน์. (2558). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** 8(1) : 59.

Noruzy, A., Aalfard, V.M., Azhdari, B., Nazair-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2013). Relations Between Transformational Leadership, Organizational Learning, Knowledge Management, Organizational Innovation, and Organizational Performance: an Empirical Investigation of Manufacturing Firms. **Int J Adv Manuf Technol,** 64, 1073-1085.

การศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6

A Study of Professionalships of the Small School Principals as Perceived by the Teachers in Small Schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6

ธันยารัตน์ มุ่งศีลธรรม[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปฏิบัติหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2559 ณ โรงเรียนปัจจุบันอย่างน้อย 2 ปี จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ t–test ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาระดับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ

การเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูชายและครูหญิง ครูที่ไม่มีวิทยฐานะและครูที่มีวิทยาฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน

---

[1] มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ดีกว่ากว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
คำสำคัญ : ความเป็นมืออาชีพ,การรับรู้,โรงเรียนขนาดเล็ก,ผู้อำนวยการโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of Professionalships of the Small School Principals as Perceived by the Teachers in small Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6 and 2) compare the Professionalships of the small School principals as perceived by the teachers in small schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6 classified by gender, education and academic standing.

The research samples were 226 teachers working in the small schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6, during the academic year 2016. A 5- rating scale questionnaire was used to collect data which consisted of 3 aspects, and 2 parts: Part 1 was the questions on basic data of the respondents. Part 2 was the questions on the professionalships of the small school principals as Perceived by the teachers in small schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6. The IOC was between 0.80 – 1.00. The statistical methods used to analyze the data were the percentage, mean score, standard deviation, and t-test.
Keywords: Professionalships, Perceived, Small Schools, Principals

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ความเจริญของสังคมเกิดขึ้นได้ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกโดยการจัดให้ได้รับการศึกษาได้สรรค์สร้างสิ่งต่างๆ ได้ด้วยสติปัญญา ความรู้ และความสามารถที่มีให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติอันจะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในทุกๆ ด้าน การพัฒนาจะดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการกระทำของคนที่มีความรู้ ความสามารถเกิดจากการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เน้นความสำคัญของการศึกษาและสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ตามนโยบาย ประเทศนั้นจะมีความเจริญกว่าประเทศอื่น ฉะนั้นต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้พัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 7)

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะ กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาตามหลักสูตร การจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและช่วยเป็นกำลังสำคัญในการที่จะพัฒนาประเทศ บุคคลที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาก็คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการ (ธีระ รุญเจริญ, 2549 : 11) ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการทำงานให้กับครูจึงจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจาก

วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ จะต้องเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จ การบริหารกิจการทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ล้วนแต่ต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งสมรรถนะในการบริหารจะได้มาจากการพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ได้กำหนดวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม โดยการกำกับประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 26-27) ประกอบกับมีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติบุคคล แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งคุรุสภามีการกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ในการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามหน้าที่ ไว้ 3 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 : 6) ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ กำหนดให้ผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อดำรงไว้ซึ่ง ชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับจากสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 : 7) แม้ว่าคุรุสภาได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารให้สูงขึ้นดังเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาแต่ในความเป็นจริงของคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจของสังคม ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบต่างๆ เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ผลการทดสอบ NT และ O-NET ในภาพรวมยังมีคะแนนต่ำ และการได้รับการศึกษาต่างกันยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอีกด้วย จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กปัญหาที่พบคือโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่เนื่องจากต้องบริหารจัดการท่ามกลางปัญหาหลายประการ เช่น ขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่าย และโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ

ยากจน ครอบครัวของนักเรียนมีฐานะยากจน ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ทำให้ไม่สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 โดยกำหนดนโยบายแนวทาง มาตรการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจทำวิจัย เรื่องความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อศึกษาระดับความเป็นมืออาชีพ และเปรียบเทียบความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ

สมมุติฐานการวิจัย

ครูที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2559 ณ โรงเรียนปัจจุบันอย่างน้อย 2 ปี จำนวน 110 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 549 คน ซึ่งไม่รวมครูอัตราจ้าง โดยแยกเป็น ครู 534 คน พนักงานราชการ 15 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 2001) ที่ระดับเอลฟ่า (Alpha) .05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 226 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของวรรณดี จันทร์สนิทศรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของครู โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบรูณ์ขอแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 211 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.36

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน t-test

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ

ตารางที่ 1 ระดับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวม เป็นรายได้

ระดับความเป็นมืออาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.09	0.68	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.03	0.70	มาก
3. ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	4.02	0.59	มาก
ภาพรวม	**4.05**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง แสดงว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.03) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.02)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	เพศ				t	Sig
	ชาย (n=59)		หญิง (n=152)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	3.99	0.70	4.13	0.67	-.1.15	0.19
2 ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	3.97	0.64	4.04	0.57	-77	0.43
3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.94	0.74	4.07	0.69	-1.23	0.21
รวม	**3.97**	**0.66**	**4.08**	**0.62**	**-1.15**	**0.24**

จากตาราง แสดงว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูชายและครูหญิงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี (n=135)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=76)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	3.98	0.70	4.28	0.59	-3.05*	0.00
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.95	0.73	4.18	0.63	-2.31*	0.02
3. ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	3.93	0.61	4.19	0.50	-3.22*	0.00
รวม	**3.95**	**0.66**	**4.22**	**0.54**	**-2.95***	**0.00**

* $P \leq .05$

จากตาราง แสดงว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม วิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน	วิทยฐานะ				t	Sig
	ไม่มีวิทยฐานะ (n=40)		มีวิทยฐานะ (n=171)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.20	0.42	4.07	0.72	1.10	0.27
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.18	0.45	4.00	0.75	1.47	0.14
3. ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	4.16	0.32	3.99	0.63	1.65	0.09
รวม	**4.18**	**0.37**	**4.02**	**0.68**	**1.43**	**0.15**

จากตาราง แสดงว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูที่ไม่มีวิทยฐานะกับมีวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

1. ระดับความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเป็นมืออาชีพผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนต้องแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพและปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ให้ใช้เป็นข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 (1) (11) (ฉ) และมาตรา 49แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2556 ส่วนในรายด้านผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียนที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ที่ดีในการบริหาร และบริหารโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในประสบการณ์วิชาชีพ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต สรวนรัมย์ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 พบว่ามาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร ชมชู (2556) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2556 ได้กำหนดให้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จำลอง นักฟ้อน (2543) ได้ให้ความหมายนักบริหารการศึกษามืออาชีพไว้ดังนี้ นักบริหารการศึกษามืออาชีพนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยมสามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์การที่กำหนดไว้ให้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่างแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่น ๆ

1.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตามระเบียบข้อบังคับของคุรุสภา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต สรวนรัมย์ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 พบว่า มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รักศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

2 การเปรียบเทียบความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูชายและครูหญิงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนอยู่ภายใต้กรอบของผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน มีความต้องการผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นมืออาชีพเช่นเดียวกันเพราะครูได้รับการพัฒนาเหมือนกันและเท่าเทียมกัน มีการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสาร ฉะนั้นจึงทำให้ครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนจิตต์ พัฒนตรีคุปต์ (2555) ได้ศึกษาการศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาคามทัศนะของครู จำแนกตาม เพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สังคม จันทร์ศรีรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า การรับรู้ของครูผู้ชายและครูผู้หญิงโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548 : 38 - 42) กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารไว้ว่า ในสภาวะการแข่งขันที่สูงในปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพในการจัดการต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาจุดอ่อนของตนเพื่อกลายเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งอาจจะเป็นเพราะวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้และความคิดเห็นมากกว่าครูที่จบระดับปริญญาตรีจึงมีมุมมองความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสูงกว่าและสอดคล้องกับงานวิจัยของสังคม จันทร์ศรีรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า การรับรู้ของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูที่ไม่มีวิทยฐานะกับมีวิทยฐานะโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยฐานะจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกันเมื่อไรที่อายุราชการถึงจะสามารถเสนอผลงานเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ซึ่งทำให้ไม่มีผลต่อการรับรู้ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน พงษ์จำนง (2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า วิทยฐานนะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์
2. เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย
3. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการประเมินความเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 6

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

จำลอง นักฟ้อน. (2543). **เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี. อัดสำเนา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2548). การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : มีวงษ์มีเดีย.

ธีระ รุญเจริญ. (2549). **สู่ความเป็นมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : แอล ที เพรส จำกัด.

บรรพต สรวนรัมย์. (2555). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย**

มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุษกร ชมชู. (2556). **การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบนมราชูปถัมภ์.

วรรณดี จันทร์สนิทศรี. (2555). **การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สมาน พงษ์จำนง. (2547). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สังคม จันทร์ศรีรัตน์. (2556). **การศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

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

_____. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ** : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** (30 เมษายน - พฤษภาคม 2553).

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **คู่มือโครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา.

เตือนจิตต์ พัฒนตรีคุปต์. (2555). **การศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

A Study of Academic Leadership of School Administrators Under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5

สุธิดา ภู่มะดัน[1] มานะ สินธุวงษานนท์[2] วรสิทธิ์ รัตนวราหะ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ตามการรับรู้ของครู และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลกับโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ตามการรับรู้ของครู ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวนทั้งสิ้น 2,233 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำนวนทั้งสิ้น 555 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบแบบกลุ่มอิสระ (t-test for Independent Sample) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น 2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ 3) การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครูและนักเรียน 4) การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครู และนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ 5) การสรรหาทรัพยากรบุคคล และวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน 6) การจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการ 7) ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู 8) การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารโรงเรียน

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[3] อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the levels of academic leadership of the Sri-Tambons Virtue Schools administrators and General Schools as perceived by teachers under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5 and 2) to compare the levels of the academic leadership of the Sri-Tambons Virtue Schools administrators and General Schools as perceived by teachers under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5. The population of this research were 2,233 teachers Sri-Tambons Virtue Schools and General Schools under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5. The samples were 555 teacher of Sri-Tambons Virtue Schools and General Schools under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5 in 2016 academic year. The data collecting research instruments were the set of five-leveled questionnaires composted of 35 items. The content validity of instruments was determined by the item Objective Congruence: IOC method. And It's reliability was determined by Cronbach Alpha Coefficient. The IOC value was ranked from 0.80-1.00, and the Alpha Coefficient value was 0.97. The statistics used data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test for Independent Sample.

The research findings were as follows:

1. Academic leadership of school administrators under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5 were in high level from the highest to the lowest as follows ; 1) The overall and the aspects academic improvement to improve students achievement 2) enthusiasm of using strategy to improve academic 3) monitor of professional teachers and students development to excellent 4) creative motivation in the performance of teachers and students 5) recruit the human resource teaching materials 6) classroom learning environment for academic 7) monitor of teachers' teaching 8) monitor are feedback on teachers' teaching.

2. The teachers under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5 who teach in the different in school category were significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การบริหารจัดการการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนิน การตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 37 กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย อีกทั้ง มาตรา 39 ได้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School–based Management) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความ

เข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 2)

ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดีและมีคุณภาพนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างถ่องแท้และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ เพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 85-86) ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเนื่องจากสถานศึกษามีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน ดังนั้น งานวิชาการถือเป็นงานหนึ่งซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด (เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2554 : 17)

นอกจากนี้มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ในมาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 กำหนดว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2559 : 68) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผู้บริหารไว้ 3 เกณฑ์ หนึ่งในนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่ม 3) การใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการและ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 114) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานและคุณภาพ จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยเช่นกัน

โครงการโรงเรียนดีศรีตำบล เป็นโครงการที่ยึดหลักการพัฒนาคุณภาพ โดยกำหนดพื้นที่เป็นฐาน (Area – based development) โดยเฉพาะการพัฒนาโรงเรียนระดับตำบลในท้องถิ่นชนบท สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงพิจารณาการดำเนินโครงการต่างๆ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งในความรับผิดชอบ ให้เชื่อมโยงและรองรับกับแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนดีศรีตำบล 7,000 โรงเรียน โดยได้ปรับกิจกรรมดำเนินโครงการต่างๆ มุ่งตรงไปสู่การพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนดให้เป็นโรงเรียนดีระดับตำบล เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียนจากโรงเรียนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงในตำบลได้มาเรียน นำไปสู่การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งนับเป็นการเพิ่มโอกาสให้นักเรียนในท้องถิ่นชนบทได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพกระจายในทุกพื้นที่ของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 6-18

จากเป้าหมายของโครงการโรงเรียนดีศรีตำบลนี้ ยังให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนดีศรีตำบล โดยกำหนดให้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการจะต้องจัดการดำเนินงานตามบทบาทของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระยะ 4 ปี และแผนประจำปี พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน 2) ด้านการเรียนรู้ โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเข้มข้น การจัดชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาทางการเรียนของนักเรียน 3) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม จัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการเรียนรู้ และเป็นศูนย์ร่วมการให้บริการแก่ชุมชน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม โดยโรงเรียนจะต้องสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นๆ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 36-37)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อให้ทราบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปหรือไม่ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและวางแผนพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน และนำไปใช้ในการวางแผนสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลกับโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามการรับรู้ของครู

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลกับโรงเรียนทั่วไป มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวนโรงเรียน 220 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น โรงเรียนดีศรีตำบล จำนวน 47 โรงเรียน ครู จำนวน 698 คน และโรงเรียนทั่วไป จำนวน 173 โรงเรียน ครู จำนวน 1,535 คน รวมทั้งสิ้น 2,233 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558 : 28) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 140 โรงเรียน ครู จำนวน 555 คน โดยแบ่งเป็น โรงเรียนดีศรีตำบล จำนวน 47 โรงเรียน ครู จำนวน 248 คน และโรงเรียนทั่วไป จำนวน 93 โรงเรียน ครู จำนวน 307 คน โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดเป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาจาก ภัทรภร พิมสา (2559 : 89-97) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลและโรงเรียนทั่วไป โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนดีศรีตำบลกับโรงเรียนทั่วไป เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยใช้สถิติ t-test

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น	4.19	0.29	มาก	1
2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ	4.13	0.38	มาก	2
3. การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครู และนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ	4.12	0.41	มาก	4
4. การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครู และนักเรียน	4.13	0.31	มาก	2
5. การสรรหาทรัพยากรบุคคล และวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน	4.10	0.37	มาก	5
6. การจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการ	4.09	0.29	มาก	6
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู	4.08	0.42	มาก	7
8. การสังเกตวิธีการสอนของครู และให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.06	0.41	มาก	8
ภาพรวม	**4.11**	**0.16**	**มาก**	**-**

จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ และ การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครูและนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.13) และอันดับสุดท้ายคือ การสังเกตวิธีการสอนของครู และให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\overline{X}$ = 4.06)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประเภทโรงเรียน						t	p
	โรงเรียนดีศรีตำบล (n = 248)			โรงเรียนทั่วไป (n = 307)				
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น	4.31	0.24	มาก	4.10	0.29	มาก	9.06*	0.00
2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ	4.22	0.38	มาก	4.06	0.37	มาก	5.03*	0.00
3. การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานงานด้านวิชาการ	4.21	0.41	มาก	4.05	0.40	มาก	4.50*	0.00
4. การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครู และนักเรียน	4.22	0.29	มาก	4.05	0.30	มาก	6.71*	0.00
5. การสรรหาทรัพยากรบุคคล และวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน	4.20	0.35	มาก	4.02	0.37	มาก	5.64*	0.00
6. การจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการ	4.18	0.27	มาก	4.02	0.28	มาก	6.70*	0.00
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู	4.17	0.41	มาก	4.00	0.42	มาก	4.88*	0.00
8. การสังเกตวิธีการสอนของครู และให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.13	0.40	มาก	4.00	0.40	มาก	3.94*	0.00
ภาพรวม	**4.21**	**0.14**	**มาก**	**4.04**	**0.14**	**มาก**	**13.54***	**0.00**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูโรงเรียนดีศรีตำบล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการปฏิรูประบบการศึกษาเป็นการพัฒนาทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนักเรียนเป็นคนไทยที่มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นทั้งคนดี เป็นทั้งคนเก่งอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 2) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากส่วนใหญ่ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและของการศึกษา โดยผู้อำนวยการให้ความสนใจงานวิชาการ เช่น การปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น การกระตือรือร้นในการนำกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงาน การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครู และนักเรียน การสังเกตวิธีการสอนของครู และให้ข้อมูลย้อนกลับ ฯลฯ ดังนั้นจึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดชัย ชัยยโก (2555 : 72-76) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเขต 31 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเขต 31 ทั้ง 5 ด้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา นังตะลา (2557 : 84-85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด คือ การปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ ผู้วิจัยอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความคิดเห็น ด้านการปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้นอยู่ในลำดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนงานเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้มีความเข้าใจขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบซึ่งเป็นงานที่สำคัญที่ทุกคนในโรงเรียนต้องรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการทำงานต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งทุกฝ่ายมีส่วนกำหนดเป้าหมายของการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน เช่น การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น ตลอดจนเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมสะนิด วงคำจัน (2551 : 42) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีการประดิษฐ์คิดค้นต่อการนำและการบริหารบุคลากรในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีการกระทำหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จเสริมสร้างให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ครูมีความคิดเห็นต่อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด คือ มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ และมีการหาแนวทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงานวิชาการ สำหรับข้อที่ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในลำดับต่ำสุด คือ มีการสร้างความร่วมมือกับครู เพื่อสร้างกฎระเบียบของโรงเรียน และเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาจจะมอบหมายผู้ที่มีอำนาจหน้าที่แทนในการกำกับดูแลงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น กำหนดให้ฝ่ายวิชาการทำหน้าที่กำกับติดตามงานการเรียนการสอนของครู มีการนิเทศการสอน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ ฯลฯ ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทในการพัฒนาผู้นำให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยส่วนใหญ่ก็ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนทั้งหมดเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีให้ดีขึ้นและนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ปฏิบัติงานในประเภทโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนดีศรีตำบลเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักการพัฒนาการศึกษาตามนโยบายของโรงเรียนดีศรีตำบล ทั้งด้าน “คุณภาพโอกาส และการมีส่วนร่วม” มีการกำหนดกรอบและสาระสำคัญของการศึกษา และเรียนรู้ โดยมีหลักการพัฒนา คือ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และโดยส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษาของชาติ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีความมุ่งมั่นให้ครูทุกคนได้มีผลงานที่ดียิ่งขึ้น และเป็นผู้ที่เข้าใจผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจในงานที่มอบหมายให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับผิดชอบ ถึงแม้ว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร พิมพ์สา (2559 : 71-73) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมากจากว่า การส่งเสริม การสนับสนุนช่วยให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพหรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการขึ้นอยู่กับความสนใจและใส่ใจของผู้บริหารโรงเรียน เพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจในงานการจัดการ

ด้านการเรียนการสอนจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นักเรียนประสบผลสำเร็จได้รับรางวัล ได้รับคำยกย่องชมเชยจากชุมชนและท้องถิ่นส่งผลต่อชื่อเสียงของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการเรียน/การสอนของครู เพื่อเป็นการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทางด้านกระบวนการเรียนการสอน
2. ผู้บริหารควรมีจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น
3. ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองเสมอ
4. ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการและประเมินความต้องการของครู เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาเป้าหมายงานด้านวิชาการ
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการให้กับนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3)**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

เชิดชัย ชัยโก. (2555). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 31**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ :

ประยูร อาคม. (2548). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย อำเภอสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพศาล หวังพานิช. (2558). **เอกสารประกอบการบรยาย รายวิชา 913602 : วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ภัทรภร พิมสา. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ภัทรภร ภูวงศ์. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มติชน.

วิภาดา วินังตะลา. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สมสะนิด วงคำจัน. (2551) **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เลย : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). **คู่มือดำเนินงาน โรงเรียนดีประจำตำบล ตามโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). **รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา.** โรงเรียนสามัคคีประชาสรรค์ ตำบลสระตะเคียน อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา.

เสาวนี ตรีพุทธรัตน์. (2554). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 218714 การบริหารงานวิชาการ.** ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

A Study of Quality of Work Life of Teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

โสภิดา โพธิ์กิ่ง[1] สมบูรณ์ ตัณยะ[2] ศรุดา ชัยสุวรรณ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามภูมิลำเนา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t–test และ F–test และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชพเฟ่ (Scheffé’s Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามภูมิลำเนา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนพบว่า

2.1 ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , ครูประถมศึกษา

---

[1] นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[3] ผู้ช่วยอาจารย์ ดร .คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of quality of work life of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 and 2) compare the quality of work life of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 as classified by birth of place, working experience and school sizes. The research samples were 337 teachers working in the schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, during the academic year 2016. A five-point rating scale questionnaire was employed to collect the data which consisted of 8 aspects, and 2 parts: Part 1 was the questions on basic data of the respondents. Part 2 was the questions on the quality of work life of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The IOC was between 0.80 – 1.00. The statistical methods used to analyze the data were the percentage, mean score, standard deviation, t-test, F-test and the Scheffé post hoc comparisons.

The results of this research were as follows:

1. The level of quality of work life of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was in the high level in the overall and by aspects.

2. When comparing the quality of work life of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 as classified by birth of place, working experience and school sizes, the results were as follows:

2.1 Regarding the level of quality of work life of teachers with birth of place and working experience, it was found that there was no significant different at 0.05 level in overall.

2.2 Concerning the level of quality of work life of teachers with different school sizes, it was found that there was significant different at 0.05 level in overall.

Keywords: Quality of Work Life, Elementary school teachers

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

จากสภาพ สังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมจึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป เข้าสู่ยุคการแข่งขันสูงการบริหารงานภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมากมายและต่อเนื่อง เพื่อให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน สู่ความทันสมัย รวดเร็ว เที่ยงธรรม โปร่งใส ชัดเจน อันนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับบทบาทหน้าที่ตัวเองให้สอดคล้องกับการทำงานขององค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานภาคราชการนั้น ข้าราชการของรัฐทุกคนต้องระดมความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้การปฏิบัติงาน การให้บริการแก่ประชาชนและ พัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (ประกอบ จิรานุกุลสวัสดิ์,2555 : ออนไลน์) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น

จากสภาพปัจจุบันของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประสบกับปัญหาค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช่จ่ายเพื่อดำรงชีพ มีสมดุลระหว่างชีวิตกับกา

ปฏิบัติงานต่ำรวมไปถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายโครงการคืนครูสู่ห้องเรียนที่ให้มีการจัดอบรมครูในช่วงวันหยุดราชการเพื่อไม่ให้กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน จึงส่งผลให้ครูทำงานหนักมากแต่ผลตอบแทนยังได้รับเท่าเดิม และยังทำให้ครูไม่มีเวลาในการพักผ่อนกับครอบครัว อีกทั้งปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ความเป็นอยู่ของครูต้องประสบปัญหาเรื่องหนี้สินตามมา รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้ครูต้องประกอบอาชีพเสริม ส่งผลให้การทำงานตามหน้าที่ไม่เต็มความสามารถเท่าทีควรและรวมทั้งปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การสอน และปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน เนื่องจากมีค่านิยม ทัศนคติแตกต่างกัน บางโรงเรียนผู้บริหารให้การสนับสนุนในหน้าที่การงานน้อยมาก ครูรู้สึกกดดันจากการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งในตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ซึ่งมีลักษณะความแตกต่างของบริบทตามพื้นทีที่ส่วนใหญ่จะอยู่ห่างใกล้กันมากมีอาณาเขตทั้งหมด 6 อำเภอซึ่งประกอบด้วย อำเภอด่านขุนทด อำเภอเทพารักษ์ อำเภอขามสะแกแสง อำเภอขามทะเลสอ อำเภอโนนไทย อำเภอพระทองคำ ปัญหาอุปสรรคส่วนหนึ่ง ที่สำคัญเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถที่ตนเองถนัดโรงเรียนจำนวนมากประสบปัญหาด้านอัตรากำลังรวมทั้งปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนมาก ครูมีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อย มีการขอย้ายตนเองจากที่ทำงาน ในบางอำเภอแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, ม.ป.ป. : ออนไลน์) คาดว่าในผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากร ทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพทุกด้านเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและโครงการให้ ตอบสนองความต้องการและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรครูให้มีคุณภาพในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม ภูมิลำเนา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับดี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามภูมิลำเนา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 217 โรงเรียน จำนวนครู 2,102 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ในปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558 : 28) ได้กลุ่มตัวอย่าง 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ กิตติยา โนยะราช (2555) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครู โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทางาน 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ โดยใช้การทดสอบที (t–test) เปรียบเทียบตามภูมิลำเนา และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F–test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชพเฟ่ (Scheffé’s Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมาเขต 5 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่	t	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.68	0.71	ดี	7	4.42*	0.00
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.72	0.71	ดี	6	5.44*	0.00
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.67	0.80	ดี	8	3.84*	0.00
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.09	0.62	ดี	2	16.84*	0.00
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.14	0.61	ดี	1	18.50*	0.00
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.04	0.64	ดี	3	15.06*	0.00
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	3.97	0.61	ดี	5	13.57*	0.00
8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	3.98	0.60	ดี	4	14.19*	0.00
ภาพรวม	3.92	0.49	ดี	-	**15.05***	**0.00**

2. การเปรียบเทียบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

2.1) ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาและอยู่นอกอำเภอที่ปฏิบัติการสอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมดีกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาและอยู่ในอำเภอที่ปฏิบัติการสอน

2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3) ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยภาพรวมพบว่าเมื่อ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ดีน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังรายละเอียดดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่าไม่พบคู่ทีมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน และด้านบูรณาการทางสังคม พบว่าครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนด้านระเบียบ ข้อบังคับใน

การปฏิบัติงาน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางและ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่าครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานในโรงเรียนและผลงานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม และผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในด้านอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ครูปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับทางโรงเรียน และครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ร่วมไปถึงการได้มีส่วนรวมแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี พวงเกาะ (2556) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี บัวชุม (2556) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้bbด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่งผลทำให้ครูมีค่าใช้จ่ายมากขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รัฐบาลจึงมีนโยบายการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนของข้าราชการรวมทั้งครูด้วย เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และยังให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพครูให้ครอบคลุมทุกด้านและผู้บริหารยังมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555 : 10) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง ครูจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555 : 10) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุโดยครอบคลุมการแพร่กระจายของโรค ตลอดจนสร้างความสะดวก สบายและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ กิตติยา โนยะราช (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ประกอบกับผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุนท่านในด้านการอบรม มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับโอกาสให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิวส์ และโทมัส (Huse & Thomas, 1985 อ้างถึงใน กนกวรรณ ครุฑปกษี, 2552 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน และพัฒนาทักษะความรูของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรูสึกในคุณค่าของตนเองและความรูสึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐา ไชยเดช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้าอย่างและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูมีความภาคภูมิในในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ฮิวส์ และโทมัส (Huse & Thomas, 1985 อ้างถึงใน กนกวรรณ ครุฑปกษี, 2552 :18) กล่าวถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานว่า ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไวและการขยายความสามารถของผูปฏิบัติงานเอง 2) ความรูและทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชนต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแกผูปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ พุฒขุนทด (2555) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านความก้าวหน้าอย่างและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้ครูได้ร่ววมกันทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อัมสโตท (Umstot, 1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551: 14) กล่าวว่าการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน คือ สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง และสอดคล้องกับงานวิจัย สุนทรีพร อำพลพร และคณะ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูงด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมครูได้ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับทางโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนได้ร่วมกับครูได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้งเมื่อทำงานอย่างเหมาะสม และระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางโรงเรียนสามารถนำไปปฏิบติได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ตรีรัตน์ รัตนวิโรจน์ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

มาก และสอดคล้องกับงานวิจัย กิตติยา โนยะราช (2555) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับดารทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารงานบุคคลโดยได้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครูทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดและครูรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุพัฒน์ จิรัสคามิน (2549) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557 : 33) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลาดเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองได้เข้ามาเยี่ยมชมผลงานของนักเรียนซึ่งทำให้ครูได้มีการสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองและชุมชนและทางโรงเรียนยังได้ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา โนยะราช (2555 : 46) กล่าวถึงการปฏิบัติงานในสังคม เป็นงานที่มีประโยชน์ หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าจากองค์กรต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวี ศิริทหาร (2555) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1) ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกลับ พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาและอยู่นอกอำเภอที่ปฏิบัติการสอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมดีกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาและอยู่ในอำเภอที่ปฏิบัติการสอน และภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดนครราชสีมา แสดงให้เห็นว่าภูมิลำเนานั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เนื่องจากครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาและอยู่นอกอำเภอที่ปฏิบัติการสอน อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุน้อยและอาจยังไม่มีภาระรับผิดชอบมากประกอบกับครูส่วนใหญ่มีบ้านพักครูอยู่ในเขตพื้นที่จึงลดภาระการใช้จ่าย และในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาซึ่งได้มีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งทางด้านการจัดการศึกษาและการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ จึงส่งผลให้ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นาวี ศิริทหาร (2555) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกลับพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยี ข่าวสาร แหล่งความรู้ที่จะศึกษาอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูได้เข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และประกอบกับครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความกระตือรือร้นในการทำงานและหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยา โนยะราช (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ มลฤดี บัวชุม (2556) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานมานาน ซึ่งไม่แน่เสมอไปว่าความชำนาญในงานที่ทำระหว่างผู้ที่ทำงานมานานกับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในระยะเวลาอันสั้น ใครจะชำนาญงานมากกว่า การพิจารณาความชำนาญงานจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ นอกจากนี้แล้วผู้ที่เข้ามารับราชการใหม่ได้ทราบถึงรายได้และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วีรยุทธ พุฒขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ สุนทรีพร อำพลพร และคณะ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการบริหารจัดการโรงเรียนมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร ความทันสมัยของสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ รวมไปถึงการระดมทุนเพื่อมาพัฒนาโรงเรียน จึงทำให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเอง สร้างสรรค์ผลงานในด้านต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากกว่า ส่วนโรงเรียนขนาดกลางที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ อาจเป็นเพราะความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการบริหารโรงเรียนให้มีความทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ครูต้องรับผิดชอบภาระในด้านต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือกับผู้ปกครองและชุมชน จนทำให้ความเป็นส่วนตัวน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะและเป็นธรรม เนื่องจากในการจัดการประชุมสัมมนาหรืออบรมต่าง ๆ จะดำเนินการจัดในวันหยุดราชการและจัดในสถานที่ที่ต้องเดินทางไกล ๆ ทำให้ครูต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรจะมีนโยบายหรือมาตรการให้เรียนพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความสะอาด น่าอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยะฐานะของครู

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ครุฑปกษี. (2552). **การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

กิตติยา โนยะราช. (2555**). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.**งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

เชษฐา ไชยเดช. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตรีรัตน์ รัตนวิโรจน์. (2552). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

นาวี ศิริทหาร. (2555). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ประกอบ จิรานุกุลสวัสดิ์.(2555). **การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2559. จาก htt://www. kormor.obec.go.th/arti/arti004.pdf/.

ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรรณี พวงเกาะ. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

มลฤดี บัวชุม. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555).**คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา ข้าราชการ กรมศุลกากรที่สังกัด ส่วนกลาง (คลองเตย).** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

วีรยุทธ พุฒขุนทด. (2555). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (ม.ป.ป.). **ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.** [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2559. จาก http://www.korat3.go.th/.

สุพัฒน์ จิรัสคามิน. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุนทรีพร อำพลพร และคณะ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** 3 (1) : 105-106.

Walton, Richard E. Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review.** (May-June1974) : 12.

Huse, Edgar F & Cummings, Thomas G. (1985). **Organization Development and Change**. New York : West.

การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

A School Management and Effectiveness of Schools under The Office of Secondary Education Service Area 31

น้ำฝน ปะพาน[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ตันยะ[2] อาจารย์ ดร.มานะ สินธุวงษานนท์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 44 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างาน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของโรงเรียน

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

[3] กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the levels of school management the office of secondary education service area 31, 2) to study the levels of effectiveness of schools under the office of secondary education service area 31, And 3) to study the relationship between the school management and the effectiveness of schools under the office of secondary education service area 31. The research sample were 44 schools under the office of secondary education service area 31, during the academic year 2016 who were 340 peples consist of administration, vice administration, heads of group learning and heads of sector in school under the office of secondary education service area 31. The data was collected by using rating scale of questionnaires. The statistical methods used to analyze by the computer programs to find out the percentage, mean, frequency, standard deviation and pearson's product moment correlation.

The results of this research were as follows :

1. The level of school management the office of secondary education service area 31 were in the high level, both as the whole and by each aspect.
2. The effectiveness of schools under the office of secondary education service area 31 were in the high level, both as the whole and by each aspect.
3. The school management and the effectiveness of schools under the office of secondary education service area 31 were positively significantly correlated at 0.01 level. Regarding by each aspect, it was found that the school management and the effectiveness of schools were positively significantly correlated at 0.01 level.

KEYWORDS: A School Management ,Effectiveness Of Schools

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

สังคมไทยมีกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากจนส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นยังส่งผลให้เกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม มุ่งสร้างคนหรือผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะที่มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้การศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดารงชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขโดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญและคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553:3)

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553:14)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียน โดยเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวผู้เรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่อง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากร มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2553 : 187)

การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านให้มีคุณภาพและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณและงานทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ PDCA ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และนำมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างครบทุกขั้นตอน ส่งผลให้ระบบการบริหารภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อทำให้ทราบถึงการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาโรงเรียนและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 50 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 44 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างาน โรงเรียนละ 8 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างาน โรงเรียนละ 6 คน รวมจำนวน 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 30 ข้อตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2559 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เท่ากับ 0.940 และแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เท่ากับ 0.953

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อทำหนังสือขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 และผู้อำนวยการแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 340 คน จาก 352 คน คิดเป็น ร้อยละ 96.59 ของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D*) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson’s Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ

2. จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนด้านที่มีประสิทธิผลต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = 0.84) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (r = 0.69) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือด้านการบริหารงบประมาณ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (r = 0.13)

สรุปโดยภาพรวมของการบริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันสูงสุดกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่า (r = 0.72) และด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่า (r = 0.34) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา มีความสัมพันธ์กันสูงสุดกับการบริหารสถานศึกษา โดยมีค่า (r = 0.74) และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสัมพันธ์กันต่ำสุดกับการบริหารสถานศึกษา โดยมีค่า (r = 0.68)

อภิปรายผล

การผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีกระบวนการในการทำงานและปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550:57) ที่พบว่าบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเอกภาพใน ด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีอิสระในการกำหนดความต้องการและดำเนินการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณบริหารบริหารบุคคลและบริหารทั่วไปโดยมีมาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพสามารถประเมินและตรวจสอบได้ โดยทั้ง 4 ด้านมีความพร้อมในการบริหารเป็นส่วนใหญ่มีความพร้อมในด้านการบริหาร

วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป มีการทำงานอย่างมีระบบปฏิบัติตามขั้นตอน และมีการประเมินสามารถตรวจสอบได้

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีครูบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มีทักษะในการบริหารงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ รวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหา มุ่งพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วินัย คำประดิษฐ์ (2547:28) ได้สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครู จะต้องมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบบริหารงาน และการดำเนินงานต่างๆให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม เพราะกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชษรัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552 : 51) ที่สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แกบุคลากร มีความสามารถในการบูรณาการ ทั้งในด้านโครงสร้างของการบริหารงานและนโยบายในการจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ้งหวังให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการปรับตัวอยู่ร่วมกับสังคมได้ มีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมตลอดจนสามารถดำเนินการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านให้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง และส่งเสริมการบริหารงานทั้ง 4 ด้านให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาการคุณภาพศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดแผนพัฒนาทั้ง

ระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดหาเงินงบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการหาวิธีการที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการจัดประชุมบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อปรึกษาหารือถึงสาเหตุของปัญหา ข้อคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหา หากสถานศึกษาเกิดปัญหาขึ้นจริงผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการใช้วิธีการประนีประนอม หรือการให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหา จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550) . **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่3) พ.ศ.2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ชูศรี วงค์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : ทพนิมิตการพิมพ์.

ธัญญาลักษณ์ ขวางกระโทก. (2557). **การนำระบบการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (PDCA) มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552) . **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : เอส.อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550) . **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพศาล หวังพานิช. (2558). **สถิติเพื่อการวิจัย.** เอกสารประกอบการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555) . **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิชษารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (M-Z).** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

สัมมา รถนิธย์. (2556). **หลัก ทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน นายกรัฐมนตรี. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

Hoy K. Wayne and Miskel, Cecil. (1991). **Educational Administration. Theory Research and How,Wayne K & Furguson,Judith.1985.Theoretical framework and exploration.Texas** : Business Publication.

_____. (2008). **Educational Administration : Theory – Research Practice** (5 th ed). Singapore : McGraw-Hill.

Hoy,wayne.K and Cecil G Miskel. (2001). **Educational Administration**: Theory Research and Practice (4 th ed).New York:

Harper Collins.lveson. (2001). "**School-Based Management : A Case Study**". Dissertation Abstracts Interntional, 62-05 A.192.

Krejcie, Robert V. and Morgan,Daryle W 1970. **Determinining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychlogical Measurement.v.30, 608-609.

Mott,Paul E.(1972). **The characteristic of efficient organizatione**. New York:

Harper & Row.Murray. K.W. (1988). **"Transactional and transformatianol leaderahip"**.A constructive. Developmentual Anazlysis A cademy of Management Review.2 (2), 1880-A

Person,J.L. (1993). **"Anexamination of relationship between anticipative management and perceived institutional effeteness in North Carolina Community colleges".** Dissertation Abstract Internation, 53 (9) ,30-71.

Ross, M.L.(1997). **A Comparative Case Study of Teachet Participation in Planning in Three Types of Decentralization Schools**. Ph D. Dissertation,State Univeraity of New York at Buffalo,U.S.A.

Sergiovanni,T.J. (1980). **Education governance and administration**. Englewood Cliffs,NJ: Prentice Hall.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

A Study of the Academic Leadership of Educational Institution Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

นิตยา กิตติเวชการ[1] สงวนพงศ์ ชวนชม[2] กรองทิพย์ นาควิเชตร[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ ที่มีสภาพทั่วไปต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบโดยใช้ F-test แบบ One Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการในสถานศึกษาขนาดใหญ่สถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

[3] กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

The purpose of this research were to study the level of 1) to study the level of academic leadership of school administrators under Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 perception of school administrators and teachers. 2) To compare administrators' academic leadership under Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 perception of school administrators and teachers. The sample population of this study were 248 consisting of school administrators and teachers under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 and the research instrument was a questionnaire for subjects' status was 5 rating scale questionnaire on the academic leadership of administrators in school under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4. The program used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, one way analysis of variance and Scheffé's technique when it was found that there are differences in the statistics. The research results were as follows: The overall academic leadership of the school administrators as perceived by administrators and teachers under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4 was at a high level. And Comparing overall academic leadership of administrators as perceived by administrators and teachers under Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 according to working experience were significantly different at the .05 level. And Comparing overall academic leadership of administrators as perceived by administrators and teachers under Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 according to their school categories were significantly different at the .05 level.

Keywords: Academic leadership, Administrator

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย และนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหารวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น (ภารดี อนันต์นาวี, 2555 : 321) ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จะสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้ก้าวทันกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิผล โดยยึดหลักการแนวคิดการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพบปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นที่ระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28) นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการอยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีลักษณะสำคัญต่อความเป็นองค์การหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้ (Learning Reform) (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 155) สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 222) ที่ได้กล่าวถึง บทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติตนรวมทั้งแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อยู่เสมอ ฉะนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและงานด้านวิชาการ ในปัจจุบันมีความซับซ้อนสูงมาก เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบเป็นปัญหายุ่งยากหลาย ๆ ด้าน เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกขับเคลื่อนให้เป็นบุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องริเริ่มบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวจักรแห่งความสำเร็จเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ด้อยคุณภาพให้หมดไป (จักรกฤษ วงษ์ชาลี, 2551 : 16)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาโดยเฉพาะคุณภาพการเรียนการสอนควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี่ (Hallinger & Murphy, 1985 : 221-224 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ, 2557 : 6) ซึ่งได้ เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้านคือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ ที่มีสภาพทั่วไปต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ ที่มีสภาพทั่วไปต่างกัน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวนโรงเรียน 184 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 90 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 84 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 41) และเลือกแบบเจาะจงโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูวิชาการ 1 คน รวมเป็น 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบ แนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985) ที่มีลักษณะคำถามจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท จำนวน 45 ข้อ จำแนก 3 องค์ประกอบ 11 ด้านคือ

1) กำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหา ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบด้วย F-test แบบ One Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการประสานงานด้าน

การใช้หลักสูตร ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่ามีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ปัจจุบันเป็นยุค ของการเปลี่ยนแปลงทั้งการหลั่งไหลของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความคิดและค่านิยมของยุคสมัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องปรับตัวในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการ และถือว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญต่อสถานศึกษา (ปริฉัตร เล็กดวง, 2554 : 115) ซึ่งสอดคล้องกับ วีระชาติ วิลาศรี, (2550 : 106) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการพัฒนาและสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ทั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจหลัก ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาสถานศึกษามีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่ให้สถานศึกษารับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับวิธีการคิดโดยคิดในระบบเปิดกล่าวคือต้องจัดทำสาระของหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นต้น มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ และต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงจะทำให้การบริหารวิชาการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุริยวิถีสาส์น.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำทักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวิดชลบุรี**. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระชาติ วิลาศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Building 21>h Country School Leadership for Change)**. เอกสารประกอบการอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหาร สถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่2**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค

Hallinger, P., & Murphy, M. (1985), **Assesing the Instructional Management Behavior of Principals**. The Elementary School Journal, 8(6), 221 – 224.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

A STRATEGIC MANAGEMENT OF THE INSTITUTIONAL ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สุรสิทธ์ มิตรชื่น[1] ศรุดา ชัยสุวรรณ[2] จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้ค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ t–test,F–test และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชพเฟ่ (Scheffé’s Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติ ต่ำสุดคือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2. การเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ผู้บริหาร, การบริหารเชิงกลยุทธ์

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of strategic management of the institutional administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 and 2)

[1] นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

compare the strategic management of the institutional administrators under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 3 as classified by yours of working experience, position and school sizes. The research samples were 201 institutional administrators and teachers working in the schools under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, during the academic year 2016. A five-point rating scale questionnaire was employed to collect the data which consisted of 4 aspects, and 2 parts : Part 1 was the questions on basic data of the respondents. Part 2 was the questions on the strategic management of the institutional administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3. The IOC was between 0.60 – 1.00. The statistical methods used to analyze the data were the percentage, mean score, standard deviation, t-test, F-test and the Scheffé post hoc comparisons.

The results of this research were as follows:

1. The level of strategic management of the institutional administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 was in the high level in the overall and by aspects. By aspects respectively were compliance strategy,determinate strategy and environment analysis.

2. comparing the strategic management of the institutional administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 as classified by yours of working experience, position and school sizes, it was found that there was no significant different at 0.05 level.

Keywords : Administrators, strategic management

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ คุณธรรมของบุคคล สังคม และประเทศชาติ การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อคุณภาพของคน (นิพนธ์ แดงเดช, 2548 : 4) จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต จำเป็นต้องการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคตจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง (สำนักงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555 – 2559)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันในด้านบทบาทผู้นำทางการศึกษาและครู กับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุอาจมาจากการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย และมีข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้อให้ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำได้เต็มที่อีกทั้งผู้บริหารยังขาดความพร้อมหลายด้าน โดยเฉพาะโรงเรียน

ขนาดเล็ก เช่น ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และขาดการมีส่วนร่วมจาก บุคลากร ไม่มีคู่มือที่แน่นอนในการให้ปฏิบัติตาม จึงทำให้ผู้บริหารและครูไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการศึกษากับการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติ บุคคล เอกสาร นักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีแนวทางการปฏิบัติงานกว้างๆ ไม่ชัดเจน ทั้งยังไม่มีกฎระเบียบที่แน่นอนว่า ผู้บริหารที่มีบทบาทผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทอย่างไร การวางแผนกลยุทธ์ควรใช้กระบวนการ หรือขั้นตอนใดบ้าง และบทบาทผู้นาทางการศึกษากับการ วางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างไร จึงทำให้เกิดความเข้าใจผิด

การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้องค์กรกำหนดทิศทาง ภารกิจ กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม พัฒนาปรับปรุงทุกภาคส่วนขององค์กรให้นำกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติ ตลอดจนติดตาม กำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เพื่อเรียนรู้ ผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้นการจัดสรรทรัพยากรในองค์กรสอดคล้องและสมเหตุสมผล การปรับตัวการขยายตัวขององค์กรมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นโอกาส ภัยคุกคาม จุดแข็ง จุดอ่อน และทิศทางการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดใช้ทรัพยากรร่วมกัน (อนิวัช แก้วจำนง, 2551: 11-13) ซึ่งกระบวนการกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1). การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2). การจัดทำกลยุทธ์ 3). การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4). การประเมินผลและควบคุม (Certo and Peter, 1991 อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์,2554 : 72) บทบาทผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาเพราะผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาแล้วก็เป็นการยากที่สถานศึกษาจะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องนำระบบการวางแผนกลยุทธ์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินงานจัดการศึกษาตามภารกิจหลักในการบริหารงานในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยมีขอบข่ายในการบริหารงาน 4 งาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ กาบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 32)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีสภาพปัญหาในการนำเสนอแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์มีปฏิบัติไว้ในบางมิติ จึงจำเป็น ต้องศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์มาแนวทางการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารชิงกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพที่ได้มาตรฐานตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก

2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งและขนาดโรงเรียนต่างกันมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 206 คน ครูผู้สอน 1,472 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R.C.Krejcie and D.W. Morgan. อ้างถึงในไพศาล หวังพานิช, 2558) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 201 คน ในการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของทรงศักดิ์ ศรีวงษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อสอบถามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2. การเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดกลยุทธ์และด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาและมีการระบุแผนงาน โครงการ กิจกรรม อย่างชัดเจนซึ่งง่ายต่อการปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์ และมีการแต่งตั้งคณะทำงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้มีความต่อเนื่องชัดเจนสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ เท่าเทียมกันโดยต้องผ่านการประกันคุณภาพสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญใน ซึ่งสอดคล้องกับ อนิวัช แก้วจำนง (2551) กล่าวว่าการปฏิบัติตามการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้องค์กรกำหนดทิศทาง ภารกิจ กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม พัฒนาปรับปรุงทุกภาคส่วนขององค์กรให้นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตามแผนงาน กิจกรรมหรือโครงการที่กำหนดไว้ ตลอดจนติดตาม กำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้นการจัดสรรทรัพยากรในองค์กรสอดคล้องและสมเหตุสมผล การปรับตัว การขยายตัวขององค์กรมีกรอบทิศทางที่ชัดเจนกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นโอกาส ภัยคุกคาม จุดแข็ง จุดอ่อน และทิศทางการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดใช้ทรัพยากรร่วมกัน) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ ดุษิยามี (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างและทรัพยากร การจัดบุคลากรและการอำนวยการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การติดตามประเมินผล สถานศึกษาบางแห่งไม่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างจริงจัง บุคลากรทุกฝ่ายไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและมีภารงานที่ต้องปฏิบัติมาก สถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการโดยเฉพาะสื่อและอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน ทำให้ การปฏิบัติงานไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ขาดระบบและเครื่องมือที่ใช้ ในการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับสภาพจริง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์แก่บุคลากร ทุกฝ่าย จัดให้มีการประชุม ชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับ และแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียน การสอน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนในรายด้านผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสิ่งสำคัญคือการศึกษากฎหมาย นโยบาย ในการจัดการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่น จากนั้นการนำผลการวิเคราะห์มาจัดเรียงแยกเป็น ด้านโอกาส–อุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สิ่งสำคัญคือการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และสอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อมขององค์กร เมื่อดำเนินงานหรือกิจกรรมแล้วมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงาน จากนั้นนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ปกรณ์ ปรียากร. (2544 : 83-84) กล่าวว่า เป็นวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์โดยรวมขององค์กรโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) ในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาโอกาส (Opportunities) และอุปสรรคภัยคุกคาม หรือความเสี่ยง (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร คำว่า SWOT จึงเป็นคำย่อมาจากอักษรนำหน้าของทั้งสภาวะแวดล้อมดังกล่าว ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ข้อมูลสภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการประเมินสภาพของสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร และพัฒนาไปในทิศทางใดสภาพแวดล้อมที่มีบทบาทต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แบ่งได้ 2 ประเภท คือสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการพิจารณา “โอกาสและอุปสรรค” จากสภาพแวดล้อมภายนอกและ “จุดแข็งและจุดอ่อน” จากสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในองค์การนั้นระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมในการระบุการบริการและผลผลิตหลักให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน การวิเคราะห์สถานภาพขององค์กรเพื่อกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานการพัฒนา ระบุภาพความสำเร็จที่ต้องการ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ถูกเลือกในลักษณะของการประมาณการที่คาดว่าจะต้องเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งสำคัญต้องวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกในแต่ละทาง แล้วเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย จากนั้นนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยระบุเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม ซึ่งผลที่จะได้รับและการปฏิบัติที่ต้องเกิดขึ้นตามกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์รวมถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2544 : 14) กล่าวว่า การกำหนดแผนกลยุทธ์ (strategy formation) หรือการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เป็นขั้นตอนของการวางแผนสำคัญที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่จะบอกทิศทางขององค์กรและสอดคล้องกับไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2545 : 9-10) กล่าวว่า ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (strategic choice) คือ การกำหนดแนวทางเลือกที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต มีการประเมินทางเลือกที่ดีหรือเหมาะสมที่สุดขององค์กร และสุดท้ายก็คือ การเลือกกลยุทธ์ที่จะใช้ในองค์กร ให้เหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและวัตถุประสงค์องค์กรที่ได้ตั้งไว้

4. ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เป็นเพราะการแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จากนั้นจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานโดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามกลยุทธ์ของสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องและครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วม เน้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมระดมความคิดในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีการติดตามกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2545 : 9-10) กล่าวว่า การดำเนินกลยุทธ์และ การควบคุม

(strategic implementation and control) เป็นขั้นตอนสุดท้าย และมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเชิงกลยุทธ์แล้ว เมื่อองค์กรได้วิเคราะห์ปัจจัยด้าน ต่าง ๆ กำหนดทิศทางขององค์กร และเลือกกลยุทธ์แล้ว จะต้องนำเอากลยุทธ์มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีการเสริมสร้างทักษะความสามารถบุคลากรทั้งในระดับบริหาร และปฏิบัติการให้เหมาะสมกับกลยุทธ์องค์กร นอกจากนี้ยังต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ รวมทั้งต้องคำนึงถึง ความสอดคล้องของวัฒนธรรมองค์กร จะต้องสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์สุดท้ายได้แก่การตรวจสอบประเมินและควบคุมการดำเนินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เป็นเพราะการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญต้องแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา จากนั้นกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้มีความต่อเนื่องชัดเจน ให้ความสำคัญกับการการสร้างเครื่องมือในการประเมินกลยุทธ์ให้ครอบคลุมและสอดคล้องภารกิจงานที่กำหนด เพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด สุดท้าย ควรนำผลปฏิบัติงานที่ได้รับเปรียบเทียบกับเป้าหมาย กลยุทธ์ที่วางไว้และหากต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ ต้องมีการเสริมแรงและให้กำลังใจด้วยวิธีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และเน้นในเรื่องการปรับปรุงกลยุทธ์ของโรงเรียนร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และนำข้อมูลจัดทำข้อมูลสารสนเทศภาพรวมของสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบต่อไปสอดคล้องกับ จินตนา บุญบงการ (2544 : 19) กล่าวว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (strategy evaluation) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ (monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงและสอดคล้องกับ ชนินทร์ ชุนหพันธรักษ์ (2544 : 12) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการติดตามประเมินผลและควบคุมเพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่จะนำไปปฏิบัติเป็นไปตามแบบที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและมั่นใจว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

6. การเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

6.1 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้นำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและนโยบายการศึกษา เช่น การบริหารงานวิชาการ อาคารสถานที่ และการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีวรรณ อินดา (2552: 27) ซึ่งได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และ Cetro and Peter (1990 : 5) ที่กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการทำซ้ำอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุผล เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ศรีวงษา (2550 : 73) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ปรากฏว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้มากกว่าครูผู้สอน

6.2 ประสบการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้รับการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาและการเข้าร่วมประชุมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนในระดับต่างๆ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารและผู้บริหารจะต้องศึกษา ใฝ่หาความรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองและครูให้รู้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550 : 51, 265) ระบุความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นผู้ให้นโยบายให้การสนับสนุนในการดำเนินงานทุกด้าน ให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และนิเทศติดตามกำกับประเมินผล และวัฒนา ภิญญมิตร์ (2553 : 132) ที่ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดกลยุทธ์และด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการปฏิบัติตามกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีการระบุแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ผลที่จะได้รับและการปฏิบัติที่ต้องเกิดขึ้นตามกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมีการกำหนดปฏิทินการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้มีความต่อเนื่องชัดเจนและได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับ พิมลพรรณ ดุษิยามี (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างและทรัพยากร การจัดบุคลากรและการอำนวยการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การติดตามประเมินผล สถานศึกษาบางแห่งไม่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างจริงจัง บุคลากรทุกฝ่ายไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและมีภารงานที่ต้องปฏิบัติมาก สถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะสื่อและอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน ทำให้ การปฏิบัติงานไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ขาดระบบและเครื่องมือที่ใช้ ในการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับสภาพจริง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์แก่บุคลากร ทุกฝ่าย จัดให้มีการประชุม ชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับ และแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียน การสอน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการจัดอบรมบุคลากรในเรื่องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิ์ภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรนำการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์แก่บุคลากรทุกฝ่าย โดยมีการประชุมชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับและแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3

2. การศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ระหว่างภาครัฐและท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). **วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี** .สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2558)**. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559).** กรุงเทพ- มหานคร: ผู้แต่ง.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2551). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

Cetro, S. C., & Peter, J. P. (1990). **Strategic management a focus on process**. New York: McGraw-Hill.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

The Study of Creative Leadership of Educational Institution Administrators in the School under the Nakhon Ratchasima Provincial Authoritative Organization

โสภิตา แสนภูมี[1] ผศ.ดร.สงวนพงศ์ ชวนชม[2] ผศ.ดร.ชวลิต เกตุกระทุ่ม[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 58 คน มีผู้ให้ข้อมูลเป็นหัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งหมด 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test ผลวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านมีความแตกต่างกัน จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ความยืดหยุ่น, การนำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study of creative leadership of educational Institution administrators in the school under the Nakhon Ratchasima provincial authoritative organization. 2) To

---

[1] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล อีเมลล์ aui_giraffe@hotmail.com

[2] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

compare the study of creative leadership of educational institution administrators in the school under the Nakhon Ratchasima provincial authoritative organization with different experience of administration and different size school. The creative leadership of educational institution with imagination flexibility vision analytical thinking and transformational leadership. The sample that use in this research was 58 directors in academic year of 2016 under the Nakhon Ratchasima provincial authoritative organization. The respondents were 232 of school 58 directors and 3 teachers each of school under Nakhon Ratchasima provincial administration organization. The instrument used for collection data was 5-rating scale questionnaire; the index of Item– objective Congruence (IOC) was reliability was 0.95. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and t-test

The results revealed that

1. The overall and each type of the creative Leadership of educational Institution administrators in the school under the Nakhon Ratchasima provincial authoritative organization were at the high level.

2. In comparison, the different of experience administration of the creative Leadership of educational institution administrators in the school under Nakhon Ratchasima provincial authoritative organization, The overall and each type findings were not significant different at a significantly level .

3. In compassion, the different size school. the overall aspects of creative Leadership of educational Institution administrators in the school under Nakhon Ratchasima provincial authoritative organization were found to be different at the .05 a significantly level. However, the flexibility and transformational leadership were significantly different at the .05 level. Additionally, In compassion, the different size school. The imagination, vision and analytical thinking it was not found that they were not significantly different at a significantly.05 level. .

Keywords: Creative Leadership. Flexibility, Transformational leadership.

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันองค์กรหรือชุมชนต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำในยุคนี้จึงต้องมีกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนการทำงานของผู้บริหารที่ดำเนินการจนทำให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับการปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำของผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะในหน่วยงานทางการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษา เพื่อมุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านการผลิตกระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ การบริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (สุพน วังสินธุ์, 2545 : 29-23) และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะนำศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อรรณพ พงษ์วาท, 2540 : 58) เพราะเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยความร่วมมือ

กันของบุคลากรทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในด้านการศึกษา ซึ่งต้องมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำต้องมีความคิดวิเคราะห์อนาคต เมื่อวิเคราะห์แล้วต้องคิดหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อจะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร (Harris, 2009) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดี และยั่งยืนในอนาคต (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) สอดคล้องกับทัศนะของ สโตล์และทิมเพอร์เลย์ (Stoll & Temperley) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่างๆที่มีความกดดันและท้าทาย (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) และวิโรจน์ สารัตนะ (2542) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล และจักรกฤษณ์ โพดาพล (2556: 2) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุกๆ องค์กรจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมเศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ล้วนต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหลายประการที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ทั้งปัจจัยด้านการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจะต้องมีคุณลักษณะตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543 : 82-84) คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา และได้เล็งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

จากเหตุผลและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลการพัฒนาการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนคร ราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 58 คน มีผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน รวมโรงเรียนละ 3 คน จำนวน 58 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 174 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคร็ท (Likert's Five Ratting Scale) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) วิสัยทัศน์ 4) การคิดเชิงวิเคราะห์ และ 5) การนำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 60 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่า t-test (Independent Sample)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านจินตนาการ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	t	Sig
1. ด้านจินตนาการ	4.38	0.40	มาก	2	16.47	0.00*
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.31	0.36	มาก	5	16.92	0.00*
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	0.37	มาก	4	16.58	0.00*
4. ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	4.35	0.38	มาก	3	16.74	0.00*
5. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง	4.41	0.36	มาก	1	18.76	0.00*
เฉลี่ยรวม	4.35	0.33	มาก		19.50	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.41) ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.38) ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.35) ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.32) และ ด้านความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ด้วย t-test โดยใช้ค่าเกณฑ์ $\overline{X}$ =3.51 (Test Value) ปรากฏว่าได้ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหาร				t	Sig
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=18)		5 ปีขึ้นไป (n=40)			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1. ด้านจินตนาการ	4.47	0.30	4.35	0.44	1.10	0.27
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.43	0.31	4.27	0.38	1.58	0.11
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.46	0.31	4.26	0.39	1.88	0.06
4. ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	4.34	0.43	4.36	0.37	0.24	0.81
5. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.35	4.40	0.38	0.42	0.67
ภาพรวม	4.43	0.30	4.33	0.34	1.06	0.29

จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ขนาดเล็ก (n=38)**		**ขนาดกลางขึ้นไป (n=20)**		**t**	**Sig**
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านจินตนาการ	4.40	0.48	4.35	0.19	0.47	0.63
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.39	0.40	4.16	0.20	2.91	0.00*
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.43	4.30	0.20	0.26	0.78
4. ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	4.42	0.44	4.23	0.18	1.80	0.07
5. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.40	4.25	0.20	2.58	0.01*
ภาพรวม	4.41	0.39	4.26	0.12	2.15	0.03*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่น และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน และนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานต้นสังกัดคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาในวิชาชีพในทุกๆด้าน และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาบูรณาการกับการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามและทบทวนกลยุทธ์อย่าง

ต่อเนื่อง มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาได้ไปสร้างความตระหนักในการสร้างภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจในองค์กร เพื่อให้มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ จักรกฤษณ์ โพดาพล (2556) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านจินตนาการ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านความยืดหยุ่น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับเพื่อที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆขององค์กรและความท้าทายที่สลับซับซ้อน(Harris, 2009)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีภาวะผู้นำทั้ง 8 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีเพศแตกต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเช่นกันระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ 1) ผู้บริหารและครูได้มีการทำงานร่วมกันโดยมีอุดมการณ์และเป็นกระบวนการที่บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา มีการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ตลอดจนการการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2557) 2) ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เพราะ ว่าผู้บริหารต้นสังกัดได้มีการประเมินผู้บริหารเพื่อปรับปรุงการบริหารงาน และส่งเสริมเข้ารับการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาและมีการฝึกประสบการณ์และศึกษาดูงาน จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) อีกประการหนึ่งในการจำแนกประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปนั้น ระยะเวลาอาจไม่แตกต่างกันมากนักทำให้พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ขนาดเล็กและขนาดกลางขึ้นไป พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับพิชิต จรูญกิจพิศาล (2558) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน

นครราชสีมาตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เป็นเพราะด้านความยืดหยุ่นนั้น เมื่อศึกษาและตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสองด้านนี้แล้ว ด้านความยืดหยุ่น พบว่า มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนไปมีระดับต่ำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนไปในสอดคล้องกับชัวร์ซา (Sousa,2003) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆและด้านการนำการเปลี่ยนแปลง พบว่า องค์ประกอบในการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน มีระดับต่ำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการสำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีจะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกความต้องการให้สูงขึ้น(Bass, 1985)

ส่วนด้านที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ให้โอกาสบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการกำกับติดตามและทบทวนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง และสามารถจำแนกแยกแยะเรื่องราวหรือสิ่งต่างๆออกเป็นส่วนย่อย มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้อยู่ในระดับมากและมีการพัฒนาขึ้นไปสู่ระดับมากที่สุด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. หน่วยงานต้นสังกัดคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ ซึ่งมีอีกหลายด้านที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และน่าสนใจ

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากในโรงเรียนว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านใดบ้าง เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศิลา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร** สำนักงานเขตบางเขน.สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น :มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) ลำปาง : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตลำปาง.

นัยนา ชนาฤทธิ์.(2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่นเขต 5.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชิต จรูญกิจพิศาล. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553).**ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2557). เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ :.ทิพยวิสุทธิ์.

สุพน วังสินธ์. (2545). **การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา.**วารสารวิชาการ. 5(6) : 29-33.

สุชาดา ธรรมนิยม. (2551).**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

อรรณพ พงษ์วาท. (2540). **ผู้บริหารกับการพัฒนศึกษา อะไร ทำไม อย่างไร.** เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations**. New York: The Free Press.

Harris, A. (2009). Creative Leadership. **Journal of Management in Education**, 9-11.

Sousa, D. (2003). **The Leadership Brain: How to lead today's School More Effectively**. California: Sage Publications.

Stoll,. and Temperly . (2009). Stoll. Servant Leadership: Origin, Development, and Application in Organizational. **Journal of Leadership and Organization Studies**, 9 (2): 57-59.

ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

PROBLEM OF THE ACADEMIC ADMINISTRATION AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN THE EDUCATION OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER NAKHON RATCHASIMA EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 7

พีรภัทร กิจสนธิ์[1] รศ.ดร.กรองทิพย์ นาควิเชตร[2] ผศ.ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้าน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยครูเห็นปัญหามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

3. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อ

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

[3] กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาส

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the academic affairs administration problems of Opportunity Expansion Schools institution directors and the teachers under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 7, 2) compare those academic affairs administration problems of Opportunity Expansion Schools institution directors and the teachers under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 7; classified by their positions and the size of educational institution. The instrument used to collect data in study was a five level scale questionnaire. The sample group consisted of 285 educational institution directors and the teachers in the academic year 2016 under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 7 committee members using Krejcie&Morgan be purposive sampling. Statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test. The research findings were as follows :

1. In general. The problems of academic affairs administration of Opportunity Expansion Schools institution directors and the teachers under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 7 were at the moderate. When thoroughly considered each aspect, it was found that the average of all aspect could be placed in order from the highest level to the lowest level as follow: the aspect of developing media, innovation and technology for education

2. In general. The problems of academic affairs administration of Opportunity Expansion Schools under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 7 classified by their positions were different at statistically no significant level of 0.05. When thoroughly considered each aspect of developing the learning process met was different at statistically significant level of 0.05. by teacher found a problem Education Manager.

3. In general. The problems of academic affairs administration of Opportunity Expansion Schools under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office 7 classified by their the size of educational institution were the problem different no significantlevel of 0.05. When thoroughly considered each aspect were: that aspects of assessing, evaluating, and transferring the learning achievement; the aspects of supervising the education; and the aspects of developing the internal quality assurance in education institution. met were different at statistically significant level of 0.05.
Keywords: Academic Administration, Education Opportunity Expansion Schools

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศต้องอาศัย การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านต่างๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ แต่การที่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ

ในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 6 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทว่าวิกฤติคุณภาพการศึกษาของไทยเป็นเรื่องที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์กันมาก สะท้อนให้เห็นว่าความพยายามของการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังไม่ประสบผลสำเร็จ หากยังปล่อยให้การศึกษาด้อยคุณภาพอยู่ เป็นที่แน่นอนว่าคุณภาพของเด็กและเยาวชนไทยจะเติบโตไปอย่างไร้คุณภาพ และคงมองไม่เห็นอนาคตของประเทศว่าจะสามารถยืนหยัดอย่างมีศักดิ์ศรีได้อย่างไร ท่ามกลางการแข่งขันอย่างรุนแรงของสังคมโลกความด้อยคุณภาพการศึกษาของไทยไม่ได้มาจากการขาดแคลนงบประมาณเนื่องจากแต่ละปีรัฐได้ลงทุนด้านการศึกษาจำนวนมาก มากกว่าร้อยละ 20 หรือประมาณ 1 ใน 5 ของงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งมีการอ้างถึงว่า ไทยลงทุนทางการศึกษาสูงเป็นอันดับที่ 2 ของโลก และเมื่อเทียบการลงทุนเพื่อการศึกษากับประเทศต่าง ๆ ซึ่งลงทุนน้อยกว่าแต่กลับได้ผลลัพธ์ที่มากกว่า (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่, 2557: 4)

ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มีเป้าหมายสูงสุด คือการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เต็มศักยภาพ และตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1) ได้กำหนดงานบริหารโรงเรียนไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นไปอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตร ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอย่างมาก ส่วนงานด้านอื่นๆ นั้นแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจะมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ ต้องเข้าใจขอบเขตการดำเนินงาน และภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นอย่างดี การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆ นั้นเป็นเพียงปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2552 แบ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 12 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากการศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยพบปัญหาต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เช่น ปัญหาคะแนนการทดสอบระดับชาติ (Ordinary National Education Test [O-NET] และ National Test [NT]) ในปีการศึกษา 2556-2558 ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับชาติ ปัญหาผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ปัญหาเรื่องการจัดทำหลักสูตรหรือแผนการสอน ปัญหาครูขาดความชำนาญในการสอน ปัญหาการขาดการนิเทศติดตามผลการจัดการ

เรียนรู้ ปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และปัญหาขาดแคลนบุคลากรหรือครูไม่ครบชั้น เป็นต้น ซึ่งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ครูต้องทำงานอย่างอื่นนอกเหนือหน้าที่สอน เช่น ทำงานธุรการ จัดอาคารสถานที่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยส่วนใหญ่ขาดคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 : 2559 10-11)

จากความสำคัญของการศึกษาไทยและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ในของโรงเรียนขยายโอกาส ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ ในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยยึดตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 12 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2552 ดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากพิจารณาว่าการแบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมีความชัดเจน ครอบคลุมสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่างๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 69 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,074 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2551) ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่งในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 โดยยึดตามขอบข่ายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2552 จำนวน 12 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7) ด้านการนิเทศภายใน
8) ด้านการแนะแนวการศึกษา
9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในศึกษา
10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X}$ = 2.94) และเมื่อพิจารณารายด้าน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.08)

2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยครูเห็นปัญหามากกว่าผู้อำนายการ

3. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจากการศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งหมด 12 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา พบประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552:5) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะฉะนั้นทุกโรงเรียนจึงยกระดับพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนต้นสังกัดอย่างเต็มที่ แต่การที่ประสบปัญหาด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง อาจมีปัจจัยหลายอย่างเช่น มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ไม่ทันสมัยและเพียงพอกับการใช้จัดการศึกษา การนิเทศการศึกษาไม่เป็นระบบ และขาดแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้นถือเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสเป็นอย่างมาก ซึ่งจากผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท แซมหิรัญ (2549:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ ศิริพร ทับคล้าย (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีปัญหาระดับปานกลาง งานวิจัยของ ภัทราพร ขัดสี (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ ผจญ ขยันงาน (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ที่8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สุปราณี ชินโน (2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาระดับปานกลาง

2. จากการศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ไม่เป็น หรืออาจจะไม่นำสื่อ นวัตกรรม

และเทคโนโลยี ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังพบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณเพื่อจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ที่พบมากเป็นลำดับที่สอง คือ ปัญหาด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งเกิดจากการที่โรงเรียนต่างๆ ขาดการนำปัญหาที่พบจากการนิเทศการศึกษาไปพัฒนา ปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง การนิเทศการศึกษาของแต่ละโรงเรียนขาดความเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากร ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ที่พบมากเป็นลำดับที่สาม คือ ปัญหาด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเกิดจากโรงเรียนอยู่ห่างไกลแหล่งเรียนรู้ ไม่มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และไม่การจัดห้องสมุดภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

3. จากการศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปรียบเทียบตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยครูเห็นปัญหามากกว่าผู้อำนายการ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 แต่ละโรงเรียนล้วนให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและช่วยกันพัฒนางานบริหารวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553:33) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจาก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้นๆ แต่ทั้งนี้การทำงานทุกอย่างย่อยเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 มองปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนต้นสัดกัดอยู่ในระดับปานกลาง แต่การที่ครูเห็นปัญหาการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงจึงทำให้พบปัญหามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

4. จากการศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางพบปัญหาการบริหารงานวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ และโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็กพบปัญหาการบริหารงานวิชาการน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 มีจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละโรงเรียนมองเห็นปัญหาที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังมีปัญหาการขาดแคลนครู การย้ายครูค่อนข้างบ่อยจึงส่งกระทบต่อการบริหารงานวิชาการโดยตรง ส่วนการที่โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็กพบปัญหาน้อยสุดนั้น เป็นเพราะโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7 มีจำนวนน้อย และมีผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในโรงเรียนต้นสังกัดเป็นเวลานาน ทำให้มีความชำนาญในการขับเคลื่อนงานวิชาการในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสควรมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการผลิตสื่อ และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อการเรียนการสอน มีการประเมินการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2. จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านนิเทศการศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครู มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และหลักการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ โรงเรียนควรมีเกณฑ์การนิเทศที่ได้มาตรฐานและชัดเจน มีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และควรนำผลจากการนิเทศการศึกษามาพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารและครูควรสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น สวนพฤกษศาสตร์ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หรือห้องสมุดโรงเรียน เป็นต้น โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน ผู้บริหารและครูควรนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ กับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารในด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. นครราชสีมา

กลุ่มบริหารงานบุคคล. (2559). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด สพป.นม.7**. นครราชสีมา

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**.กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผจญ ขยันงาน. (2552). **สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศูนย์ที่8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ไพศาล หวังพานิช. (2551). **การวัดและประเมินผลการเรียน. เอกสารประกอบการสอน** : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ภัทราพร ขัดสี. (2552). **สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริพร ทับคล้าย. (2550). ปั**ญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สนิท แซมหิรัญ. (2549). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สุปราณี ชินโน. (2556). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

Factors Affecting the Effectiveness of the High School under The Secondary Educational Service Area Office 31

ธนเดช แท่นแก้ว[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 359 คน จำแนกเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 คนครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 93 คน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน และครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 165 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 54 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิผล,โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study level The Effectiveness of The High School under The Secondary Educational Service Area Office 31 2) to study level Factors Affecting The Effectiveness of The High School under The Secondary Educational Service Area Office 31 3) to study Factors Affecting The Effectiveness of The High School under The Secondary Educational Service Area Office 31.

The samples were 359 teachers under The Secondary Educational Service Area Office 31 classified as a teacher in a small school 20 teachers in middle schools as 93 teachers in large schools

[1] มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

81 and teachers in large 165 The formula for calculating the sample using a sample of Taro Yamane which selected by stratified random sampling.

The research instrument was rating scale questionnaire with 54 items. The index of objective congruence of questionnaire was 0.80-1.00 and reliability of 0.97. Data were analyzed by frequency, mean, standard deviation. Multiple Regression Analysis by Stepwise. The salient point found that: The Factors Affecting the Effectiveness of The High School under The Secondary Educational Service Area Office 31 as whole, were correlated on the high level and were significantly at .01 level.
Keywords: The Effectiveness, High School

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคงดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาตอนหนึ่งความว่า (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543, ปกใน) *“การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวมไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญมั่นคงได้ยาก การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียว คือ “การศึกษา” การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือการศึกษาด้านวิชาการส่วนหนึ่ง กับการอบรมบ่มนิสัยให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดี ใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาปส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ประกอบการ และมีความดีไว้เกื้อหนุน การประพฤติปฏิบัติทุกอย่างให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยประโยชน์ที่พึงประสงค์”*

ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงถูกกำหนดให้เป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลเกือบทุกยุคสมัย ในปัจจุบันก็เช่นกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พุทธศักราช 2557 กำหนดไว้ใน มาตรา 81 ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนเอกชน จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม...” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550, น.32) การจัดการศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ของทุกประเทศในโลก เพราะว่าการศึกษามีหน้าที่หลักอยู่หลายประการ ประการแรก คือการศึกษามีหน้าที่สร้างคน หมายความตั้งแต่การสร้างพลเมือง การสร้างนักวิชาชีพ การสร้างแรงงาน นักวิชาการ ฯลฯ ประการที่สอง การศึกษาเป็นตัวสำคัญที่สุดในการสร้างความแข็งแกร่งทางสังคมและเป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤติสังคม และประการที่สาม การศึกษาเป็นเสาหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ (เกษม วัฒนชัย, 2545, น.1-2) แต่ในสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากการที่ผลผลิตทางการศึกษา คือ ผู้เรียนยังมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการที่จะพัฒนาคนให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาไม่สามารถสนองตอบต่อวิถีชีวิตของประชาชน จึงทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของรัฐบาลเป็นไปได้ยาก เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญ และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กรอบการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม (ดุษฎี โยเหลา, 2543, น.47-48) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อมวลชน โดยรัฐได้จัดบริการเป็นแบบการให้เปล่า เพื่อที่จะพัฒนาประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่อยู่ในวัยเรียน ให้ได้รับการศึกษา (สุวิทย์ บุญช่วย, 2541, น.76) โรงเรียนมัธยมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์กรที่ช่วยวางรากฐาน ในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของเยาวชนไปทุกช่วงอายุต่อเนื่องตลอดชีวิต (ดุษฎี โยเหลา, 2543, น.49) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า

มัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ เป็นเสมือนเครื่องมือของรัฐบาลที่ใช้ในการพัฒนากำลังคนของประเทศถ้าหากรัฐต้องการพลเมืองที่มีคุณสมบัติเช่นใดก็สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เอาไว้ในหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ความมุ่งหวังดังกล่าวของรัฐจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นสำคัญ ประมุข ตันจำรูญ (2534) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของประเทศไทย ก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ภายหลังจากที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกที่ถือเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดให้มีการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดคุณภาพเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็นเพียงสองระดับ คือการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนการบริหารก็ได้ลดสายการบังคับบัญชาลงเน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา และให้มีการบริหารแบบองค์คณะบุคคลในทุกระดับ อีกทั้งยังกำหนดให้มีระบบรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการกำหนดให้การศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นจากหกปีเป็น เก้าปี รุ่ง แก้วแดง (2543) มีการประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และยังมีการออกกฎหมายให้โรงเรียนมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงปรับเปลี่ยนไปเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2542, น.94) ประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่องค์การทุกองค์การปรารถนา และมุ่งหวังให้เกิดกับองค์การ เพราะประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความอยู่รอดขององค์การทั้งนี้ องค์การจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับประสิทธิผล หรือผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ประสิทธิผลไม่ใช่จะได้มาง่าย ๆ หลายองค์การต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาตนให้มีคุณภาพและให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ ทั้งร่ายกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอย่างสมดุล เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาและเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองมั่นคงให้กับประเทศ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนวัยเรียนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา 32 อำเภอ มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 3,595 คน มีจำนวนนักเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 71,575 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ได้ทำการศึกษาสภาพ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่ามีปัญหา ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา เนื่องจากมีสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางจำนวนมาก และสถานศึกษา มีขนาดความพร้อมแตกต่างกัน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เก่าล้าสมัย อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ชำรุดทรุดโทรม ขาดการปรับปรุงซ่อมแซมให้มีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ยังไม่คุ้มค่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ บางแห่งมีครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวิชาเอกในสาระการเรียนรู้ มีปัญหาในเรื่องของการอ่านออก เขียนได้ การคิดวิเคราะห์ ผลการประเมินระดับชาติ O-net ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ในวิชาภาษาไทย 44.25 วิชาคณิตศาสตร์ 25.45 วิชาวิทยาศาสตร์ 37.95 วิชาภาษาอังกฤษ 30.35 วิชาสังคมศึกษา 39.37 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละในวิชาภาษาไทย 49.26 วิชาคณิตศาสตร์ 20.48 วิชาวิทยาศาสตร์ 30.48 วิชาภาษาอังกฤษ 25.35 วิชาสังคมศึกษา 33.02 จัดว่าคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ต้องมีการปรับปรุง

แก้ไขผลการเรียนของผู้เรียน และด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2556 โรงเรียนที่ประเมินแล้วอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 5 โรงเรียน ระดับคุณภาพดี จำนวน 40 โรงเรียน และคุณภาพดีมาก จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31, 2556, น.1-15)

จากสภาพการณ์และหลักการที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์การ สมาชิกทุกคน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องขององค์การทุกระดับจะต้องร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลให้จงได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการเรียนการสอน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 3,545 คน จำแนกเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 196 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 921 คน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 798 คน และครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1,630 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 359 คน จำแนกเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 93 คน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 165 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าการตอบแบบสอบถามดังนี้

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าการตอบแบบสอบถามดังนี้

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบด้วย การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Step. wise โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01-0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู (n = 359)

ปัยจัย	X	S.D.	ระดับ
ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน	3.69	.33	มาก
ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู	3.68	.30	มาก
ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน	3.72	.32	มาก
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.73	.47	มาก
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	3.65	.30	มาก
รวม	3.69	.21	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69 , S.D. = 0.21) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.47) ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.32) ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.33) ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.30) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.30)

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผล จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู (n = 359)

ปัยจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	3.66	.27	มาก
ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	3.73	.28	มาก
ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	.23	มาก
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก	3.59	.24	มาก
รวม	3.62	.16	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62 , S.D. = 0.16) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผล จากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.28) ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.27) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.24)

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยที่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และรองลงมาได้แก่ ด้านแรงจูใจในการทำงานของครูกับด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ น้อยที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนกับด้านบรรยากาศการเรียนการสอน เมื่อทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เป็น .667 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ได้ร้อยละ 44.40

อภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (Stogdill, 1974, p.13) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอย่างหนึ่งคือ ผู้นำเพราะผู้นำเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2545) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและแบบผู้นำของผู้บริหาร 2) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) บรรยากาศของสถานศึกษา 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 6) การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ 7) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน 9) ความพึงพอใจในการทำงาน 10) ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า 11) ประสบการณ์ทางการบริหาร 12) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนปัจจัยเหล่านี้มิได้จัดลำดับความสำคัญจำเป็นมากน้อยกว่ากัน แต่ในระบบการบริหารการศึกษาไทยรวมทั้งผลการวิจัยในประเทศ สนับสนุน

แนวคิดที่ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประกอบด้วยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มีทักษะ ในการบริหารงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตามแผนที่เป็นระบบ รวมถึงมีทักษะในการ แก้ปัญหา มุ่งพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความตั้งใจในการ พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย คำประดิษฐ์ (2547, น. 28) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารและครู จะต้องมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบบริหารงาน และการดำเนินงาน ต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม เพราะกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชษารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552, น.51) ที่สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร มีความสามารถในการบูรณาการ ทั้งในด้านโครงสร้างของการบริหารงานและนโยบายในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งหวังให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการปรับตัวอยู่ร่วมกับสังคมได้ มีความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ตลอดจนสามารถดำเนินการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย คำประดิษฐ์ (2547) กล่าวว่า ความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมในการวางตนในการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ สอดคล้องกับ สุพจน์ สุขสบาย (2547) กล่าวว่า การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548) การที่องค์การหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้าสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ อรวรรณ อุ่นวิเศษ (2549) ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยการดำเนินงานด้านหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ประเภท โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พิมพรรณ สุริโย (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านบรรยากาศการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์ต่อกันย่อมส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่ดีของนักเรียนด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การจัดการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญโดยตรงและช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านจิตพิสัยของนักเรียน เนื่องจากการจะเกิดพฤติกรรมด้านจิตพิสัยได้นั้น นักเรียนต้องมีการพัฒนาในระดับจิตใจและมีพฤติกรรมที่ยอมรับและตอบสนองต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอน รวมถึงต้องมีความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก อารมณ์ต่อกิจกรรมทั้งหลายทั้งปวงนั้นด้วยอย่างเหมาะสม รู้จักแสวงหาความรู้ตามความต้องการและความสนใจอยู่เสมอตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นทางสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลด้วยตนเอง ฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รู้จักแสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ รวมถึงให้นักเรียน ได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล มีการปลูกฝังให้รู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์ และ ให้นักเรียนได้ใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการเรียนอย่างเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มที่เกี่ยวกับครูผู้สอน ได้แก่ อายุ และวุฒิการศึกษา

3. ขอบเขตของประสิทธิผลของโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

เกษม วัฒนชัย. (2545). **การปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ

ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บุ๊คพอยท์.

ดุษฎี โยเหลา. (2543). แบบการบริหารการจัดการกับความขัดแย้ง **และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประมุข ตันจำรูญ. (2534). **รายงานการวิจัยเรื่องคุณสมบัติของครูที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา กรณีศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.** พังงา : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.

พิชิต บุตรศรีสวย. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.

พิมพรรณ สุริโย. (2552). **ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

วิชษารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร**.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วินัย คำประดิษฐ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1-2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2542). **วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมคุณลักษณะ เก่ง ดี มีสุข.** กรุงเทพฯ : แว่นแก้ว.

สนทยา เจริญพันธ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุพจน์ สุขสบาย. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุวิทย์ บุญช่วย. (2541). **รายงานการวิจัยเจตคติของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนต่อโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (2556). แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ **2556.** นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต31. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.** กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อรวรรณ อุ่นวิเศษ. (2549). **คุณภาพการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of theory and research.** New York: Free Press.

ภาพอนาคตมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 – 2566)
SCENARIOS OF CHAIYAPHUM RAJABHT UNIVERSITY IN THE NEXT DECADE (2013 – 2023)

สิริศักดิ์ อาจวิชัย[1] ศิริพร พึ่งเพ็ชร์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (future research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและเสนอภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 – 2566) ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายในการสร้างภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 15 คน และการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างภาพอนาคตร่วมกัน จำนวน 23 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการผลิตบัณฑิต (การสอน) มหาวิทยาลัยควรมีการผลักดันบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีการดำเนินกิจกรรม เช่น 1) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดชัยภูมิให้สูงขึ้น 2) ส่งเสริมความสามารถของนักศึกษา จัดระบบการนิเทศติดตามนักศึกษาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ส่งเสริมให้มีการเปิดหลักสูตรหรือสาขาในระดับปริญญาตรีที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีอยู่ในจังหวัดเพื่อร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่เป็นหนึ่งเดียวและใช้ร่วมกัน 4) พัฒนาหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรคู่ในระดับปริญญาตรีที่สามารถใช้ศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ร่วมกัน 5) พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตครูศิลปฯ/ครูช่างฯ 6) สนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีความเข้มแข็งและที่เปิดสอนปัจจุบันต่อยอดในระดับบัณฑิตศึกษา 7) สนับสนุนให้คณาจารย์เขียนหนังสือตำราเรียนและงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 8) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากหน่วยงานภายนอก

2. ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการยกระดับศักยภาพของท้องถิ่น โดยใช้องค์ความรู้จากงานวิจัยทางวัฒนธรรม งานวิจัยด้านอุตสาหกรรม เร่งให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและมีแนวทางให้บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนด้านการวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและทุนภายนอกให้มากขึ้น ส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการ พัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพท้องถิ่น สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือชุมชนในการพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อความยั่งยืนและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เป็นองค์กรในการช่วยเหลือสถาบันการศึกษาที่ต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ส่งเสริมการวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าทางด้านการเกษตรและเน้นการให้ความรู้หรือพัฒนานักวิจัยโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญต่อยอดงานวิจัย

3. ด้านการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการจัดบริการวิชาการในหลากหลายรูปแบบ สนับสนุนให้นักศึกษามีการออกค่ายบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เน้นการแนะแนวให้กับนักเรียนในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สร้าง

---

[1] อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ/sirisak.q@gmail.com

[2] อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ/dr.siripon@hotmail.com

ความตระหนักให้กับชุมชนรอบมหาวิทยาลัยด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมในด้านต่างๆ ให้กับชุมชนและหน่วยงานที่สนใจ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรเชิงรุกลงไปถึงแหล่งผลิตบัณฑิตประกอบกับให้มีการทำ MOU ร่วมกับหน่วยงาน และควรมีวารสารโดยมีงานจากบุคลากรภายนอก/ภายใน 50/50

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยควรส่งบุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และควรมีศูนย์ในการจัดแสดงศิลปะและภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม

5. ด้านบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยควรลงชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและเข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น

คำสำคัญ: ภาพอนาคต, การวิจัยเชิงอนาคต

Abstract

This research was the futuristic research. The aim of this research analyzed the trend and present the scenarios of Chaiyaphum Rajabhat University during the next decade (2013 – 2023) according to mission of university. The target group in this research consist of the 15 target groups create the scenarios of university and the 23 target group in meeting stakeholder to create the scenarios together. The findings showed that

1. Production the graduate (Teaching) the university should force the graduate to the labor market. such as 1) Promote to activities in the develop to high quality students. 2) Promote to the ability's students, supervision management system in following the students to be the good quality and high efficiency. 3) Promote to opening curriculums or program in bachelor degree relevance the potential of local, co-operate the educational institute for develop curriculum to be unity and using together 4) Develop curriculum to be parallel curriculum in bachelor degree for using the potential of person in office. 5) Develop curriculum for product art teachers, vocational teachers. 6) Promote to develop curriculum in bachelor degree for being strong and teach at the present time to cup of the school graduate. 7) Promote to the teachers write the textbooks and the research for develop to the academic position and 8) Promote the personnel get the high educational capital from the other unit.

2. The Research aspect, the university should to lift the potential of the local by using knowledge from the culture research, the industry research, hasten the personnel research and promote to capital line in the research from the source of investment funds both inside and outside, promote to the research and academic service, develop the knowledge for support the learning in the local community, promote to the research for develop and lift the potential level in the local, create the cooperative with the units or the communities in research development for permanence and useful, promote and to be the organization help the educational institute that need to develop the personnel in research, promote research in addition the goods value added in agriculture and emphasize giving the knowledge or develop the researcher by inviting the expert cap to the research.

3. The academic service, the university should to promote the difference academic service management, the students club continuously go to camping to service the academic to local but no public relations and support the outside unit, emphasize the guidance to the students in the school for increase the students, promote the public relations to information data, the news and the activities of university, create the awareness to the communities around the university take care the environment and readiness to change in the future. It should to the broadcast knowledge centers to the communities and the unit that interest. The university publicize curriculum to the graduate resource and doing MOU with the units, it should to a journal which the writers both inside and outside 50/50.

4. The art and cultural preserve, the university should to send the personnel and the students always go to activities and the art and local wisdom display center where to be concrete object.

5. The local development, the university should to go to the communities, join in the activities in province and join together with the units for develop and problem solving of local communities.

Keyword: Scenarios, Futuristic research

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เริ่มดำเนินการก่อตั้ง เมื่อปี พ.ศ. 2537 และได้รับอนุมัติให้จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2540 ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 30 ล้านบาท แต่เพราะปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ได้ปรับ ลดเหลือเพียง 15 ล้านบาท สำหรับก่อสร้างสิ่งจำเป็นพื้นฐานบางประการ ซึ่งในระยะแรกได้ไปอาศัยวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิเป็นสำนักงานโครงการชั่วคราว เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2540 และสืบเนื่องจากประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจยังไม่ดีรัฐบาลจึงให้ชะลอโครงการไว้ก่อนและได้จัดสรรเงินมาให้รักษาสภาพโครงการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 3 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 2.4 ล้านบาท และงบพิเศษจากเงินเหลือจ่ายสำหรับก่อสร้างอาคารเพื่อรับนักศึกษาภายใต้ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 10 ล้านบาท แต่ในปี 2543 ก็ยังได้รับงบ ประมาณ 2.4 ล้านบาทเท่าเดิมอยู่ ในปี พ.ศ. 2544 ได้รับเงินงบประมาณเพิ่มเพื่อใช้ในการก่อสร้างเรียนรวม 6 ชั้น จำนวน 80 ล้านบาท แต่ถูกปรับลดเหลือ 72 ล้านบาท (งบผูกพัน 3 ปี) ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็น“สถาบันราชภัฏชัยภูมิ” และตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 เป็นต้นมาได้จัดตั้งงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสถานที่และพัฒนามหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในปี พ.ศ. 2547 มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา อันมีผลให้สถาบันราชภัฏชัยภูมิได้รับการยกฐานเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ” และมีสภาพเป็นนิติบุคคลโดยสมบูรณ์ซึ่งสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นอิสระของตนเองมีความคล่องตัวและมีเสรีภาพทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2556) ในฐานะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นตัวฉุดรั้งการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิไม่ให้เติบโตต่อไปอย่างเข้มแข็งและมั่นคง การบริหารในรูปแบบเดิมอาจจะไม่เพียงพอต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับสถาบันได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิจะต้องเผชิญกับแนวโน้มอนาคตที่จะมาถึงทั้งสภาพการแข่งขันของตลาด การศึกษาสภาพการเปิดเสรีทางการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการให้บริการระดับอุดมศึกษาจึง

จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในอนาคต มีทิศทางและตอบสนองต่อความคาดหวังของคนในสังคม ชุมชนที่ต้องการเห็นมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่เป็นไปได้ในทศวรรษหน้า (2556 – 2566) โดยศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่ควรจะเป็นไปในอนาคตโดยใช้การวิจัยอนาคต (Futures Research) โดยใช้เทคนิคการสร้างภาพอนาคตเพื่อการพัฒนา (Developmental Scenario) มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการวางแผนและเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยซึ่งจะก่อให้เกิดการตัดสินใจในการพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและเสนอภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 – 2566) ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยเฉพาะอนาคตที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านการจัดโครงสร้างการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ และด้านการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาเพื่อความเข้มแข็งของท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิจากรายงานการประชุมของสภามหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. การศึกษาเอกสารรายงานการประเมินของคณะผู้ประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รายงานการประกันคุณภาพภายในของแต่ละคณะ และรายงานการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
4. วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและการสอบถามกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการร่างแบบสัมภาษณ์การวิจัยภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ขั้นที่ 2 การศึกษาเพื่อจัดทำร่างภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในทศวรรษหน้า ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาสาระและประมวลข้อมูลต่างๆ จากขั้นตอนที่ 1 บูรณาการกับข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาสาระจากการสัมภาษณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 กลุ่ม ผลที่ได้จะนำเสนอเป็นความเรียงทั้งในภาพรวมและสรุปคำสัมภาษณ์ที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน

ขั้นที่ 3 การประชุมเพื่อสร้างภาพอนาคตร่วมกัน ซึ่งกำหนดกรอบการประชุมระดมความคิดเห็นใน 7 ประเด็น ที่สอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์ ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของร่างภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยและหาฉันทามติ (Consensus) ร่วมกันเกี่ยวกับภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยนำร่างภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้าทั้ง 7 ด้าน ทำการสังเคราะห์คำตอบซึ่งเป็นความคิดเห็นต่อร่างภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมินำเสนอเป็นความเรียงเสนอต่อที่ประชุม ซึ่งประกอบบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา แต่ไม่ใช่บุคคลเดิมที่เกี่ยวข้องในขั้นที่ 1 และ 2 โดยร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อเป็นกี่ยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสมบูรณ์และเหมาะสม โดยจะต้องพิจารณาและปรับเปลี่ยนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิต่อไป

ขั้นที่ 4 จัดทำภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเสนอและเผยแพร่ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แนวโน้มและภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ตามภารกิจ ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต (การสอน)

มหาวิทยาลัยควรมีการผลักดันบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีการดำเนินกิจกรรม เช่น 1) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดชัยภูมิให้สูงขึ้น 2) ส่งเสริมความสามารถของนักศึกษา จัดระบบการนิเทศติดตามนักศึกษาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ส่งเสริมให้มีการเปิดหลักสูตรหรือสาขาในระดับปริญญาตรีที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีอยู่ในจังหวัดเพื่อร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่เป็นหนึ่งเดียวและใช้ร่วมกัน 4) พัฒนาหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรคู่ในระดับปริญญาตรีที่สามารถใช้ศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ร่วมกัน 5) พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตครูศิลปฯ/ครูช่างฯ 6) สนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีความเข้มแข็งและที่เปิดสอนปัจจุบันต่อยอดในระดับบัณฑิตศึกษา 7) สนับสนุนให้คณาจารย์เขียนหนังสือตำราเรียนและงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 8) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากหน่วยงานภายนอก

ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการยกระดับศักยภาพของท้องถิ่น โดยใช้องค์ความรู้จากงานวิจัยทางวัฒนธรรม งานวิจัยด้านอุตสาหกรรม เร่งให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและมีแนวทางให้บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนด้านการวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและทุนภายนอกให้มากขึ้น ส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการ พัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพท้องถิ่น สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือชุมชนในการพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อความยั่งยืนและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เป็นองค์กรในการช่วยเหลือสถาบันการศึกษาที่ต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ส่งเสริมการวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าทางด้านการเกษตรและเน้นการให้ความรู้หรือพัฒนานักวิจัยโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญต่อยอดงานวิจัย

ด้านการบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการจัดบริการวิชาการในหลากหลายรูปแบบ สนับสนุนให้นักศึกษามีการออกค่ายบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เน้นการแนะแนวให้กับนักเรียนในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สร้างความตระหนักให้กับชุมชนรอบมหาวิทยาลัยด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมในด้านต่างๆ ให้กับชุมชนและหน่วยงานที่สนใจ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรเชิงรุกลงไปถึง

แหล่งผลิตบัณฑิตประกอบกับให้มีการทำ MOU ร่วมกับหน่วยงาน และควรมีวารสารโดยมีงานจากบุคลากรภายนอก/ภายใน 50/50

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยควรส่งบุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และควรมีศูนย์ในการจัดแสดงศิลปะและภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม

ด้านบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยควรลงชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และเข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์แนวโน้มและภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ แบ่งตามภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 ด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต (การสอน) มหาวิทยาลัยควรมีการผลักดันบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีการดำเนินกิจกรรม เช่น 1) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดชัยภูมิให้สูงขึ้น 2) ส่งเสริมความสามารถของนักศึกษา จัดระบบการนิเทศติดตามนักศึกษาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ส่งเสริมให้มีการเปิดหลักสูตรหรือสาขาในระดับปริญญาตรีที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีอยู่ในจังหวัดเพื่อร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่เป็นหนึ่งเดียวและใช้ร่วมกัน 4) พัฒนาหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรคู่ในระดับปริญญาตรีที่สามารถใช้ศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ร่วมกัน 5) พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตครูศิลปฯ/ครูช่างฯ 6) สนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีความเข้มแข็งและที่เปิดสอนปัจจุบันต่อยอดในระดับบัณฑิตศึกษา 7) สนับสนุนให้คณาจารย์เขียนหนังสือตำราเรียนและงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 8) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้เนื่องผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสร้างภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิยังเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังมีหลักสูตรที่ไม่ครอบคลุมกับความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน ขาดความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาด้วยกันและยังไม่สามารถนำศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550 ข : 22) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพ ด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยการมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรมีกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการรวมมือรวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับพิกุล ภูมิโคกรักษ์ (2550 : 143 - 145) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภายใต้ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ผลการวิจัยพบว่าด้านการเรียนการสอนผู้บริหารมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยประเด็นที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) หลักสูตรตอบสนองให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) การเปิดหลักสูตรใหม่พิจารณาตลาดแรงงานและบุคลากรที่มีอยู่ว่ามีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่เปิดใหม่ หลักสูตรที่เปิดควรได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยโดยยึดตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและศึกษาแนวโน้มในการรองรับของตลาดแรงงาน 3) การพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมุ่งผลิตบัณฑิตตามจุดแกร่งหรือเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตกำลังคนด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการยกระดับศักยภาพของท้องถิ่น โดยใช้องค์ความรู้จากงานวิจัยทางวัฒนธรรม งานวิจัยด้านอุตสาหกรรม เร่งให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและมีแนวทางให้บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนด้านการวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและทุนภายนอกให้มากขึ้น ส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการ พัฒนาองค์

ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพท้องถิ่น สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือชุมชนในการพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อความยั่งยืนและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เป็นองค์กรในการช่วยเหลือสถาบันการศึกษาที่ต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ส่งเสริมการวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าทางด้านการเกษตรและเน้นการให้ความรู้หรือพัฒนานักวิจัยโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญต่อยอดงานวิจัยเนื่องจากผลงานวิจัยที่สามารถนำไปการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัยยังมีน้อย แนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนางานวิจัยเพื่อตอบโจทย์ชุมชนยังไม่ชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถผลิตงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550 ก : 50) สรุปไว้ว่าการวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไก ตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็งโดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนและพันธกิจด้านอื่นๆ ของสถาบันและ 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพมีประโยชน์สนองยุทธศาสตร์ของชาติและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 87-88) กล่าวถึงบทบาทสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่าควรมีบทบาทอย่างสูงต่อการสร้างงานวิจัย โดยคณาจารย์ในสถาบันเป็นผู้บุกเบิกและสร้างสรรค์งานวิจัยซึ่งควรมีบทบาท ดังนี้ 1) สถาบันอุดมศึกษาควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการวิจัยอย่างจริงจังรวมถึงการมีรูปธรรมในเรื่องนี้ 2) สถาบันอุดมศึกษาควรติดตามความเคลื่อนไหวของ ภาครัฐและเอกชนในเรื่องการวิจัยเพื่อจะเป็นโอกาสที่จะสามารถพัฒนาตัวเองในเรื่องนี้ได้อย่างเต็มที่

ด้านการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการจัดบริการวิชาการในหลากหลายรูปแบบ สนับสนุนให้นักศึกษามีการออกค่ายบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เน้นการแนะแนวให้กับนักเรียนในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย สร้างความตระหนักให้กับชุมชนรอบมหาวิทยาลัยด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมในด้านต่างๆ ให้กับชุมชนและหน่วยงานที่สนใจ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรเชิงรุกลงไปถึงแหล่งผลิตบัณฑิตประกอบกับให้มีการทำ MOU ร่วมกับหน่วยงานและควรมีวารสารโดยมีงานจากบุคลากรภายนอก/ภายใน 50/50 เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความใกล้ชิดกับท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องทำบทบาทในการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สังคมอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 93-98) กล่าวไว้ว่าสถาบันอุดมศึกษานอกจากต้องมีการสร้างความเป็นเลิศทางด้านวิชาการแล้วยังต้องเป็นศูนย์รวมด้านวิชาการ เป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชนในทางอ้อมที่เขาจะสามารถติดามวิทยากรใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันแม้มิได้อยู่ในระบบการศึกษา ดังนั้นนโยบายล้ำยุคอีกประการหนึ่งคือการสร้างความเป็นเลิศด้านการให้บริการวิชาการ ดังนี้ 1) การนำเสนอผลงานวิชาการสู่สังคม 2) การบริการข้อมูลข่าวสารสู่สังคม 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 4) การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2548 : 37) กล่าวไว้ว่าภารกิจด้านการบริการวิชาการครอบคลุมงานทั้งการส่งเสริมกสิกร การส่งเสริมยุวกสิกร การเผยแพร่ความทางวิทยุ รถเคลื่อนที่ เอกสารและการให้การศึกษาระยะสั้น นอกจากนี้สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี (2541 : 55 - 56) ได้สรุปรูปแบบการบริการทางวิชาการที่สถาบันได้ดำเนินการในอดีตเป็นการดำเนินการแบบปลีกตัวออกจากสังคม ถือตัวว่าสามารถยืนอยู่บนขาของตนเองอย่างโดดเดี่ยวได้ไม่พยายามสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในรูปแบบของเครือข่ายบุคคลและเครือข่ายสถาบันทำให้สถาบันโดยภาพรวมแปลกแยกจากชุมชนท้องถิ่นและในขณะเดียวกันเน้นภารกิจเฉพาะด้านการจัดการศึกษาในระบบปิดเป็นหลัก ต่อไปนี้สถาบันจะต้องแสวงหาและพัฒนารูปแบบการบริหารทางวิชาการโดยมีแนวทางดังนี้ 1) กระบวนการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ ใน

ชุมชนเป็นห้องเรียนมากขึ้น 2) การทดลอง/การสาธิตความรู้ใหม่ในชุมชน 3) การฝึกงาน/ฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์ฝึก 4) การวิจัยหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาท้องถิ่น 5) ค่ายอาสาพัฒนาเพื่อให้นักศึกษาหาประสบการณ์ท้องถิ่นซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550 ก : 59) ได้สรุปภารกิจของมหาวิทยาลัยราภัฏด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการทางวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรืออาจเสียค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมให้ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน องค์การอิสระ องค์การสาธารณะ ชุมชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการทางวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบันเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่างๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ในชุมชน

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยควรส่งบุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และควรมีศูนย์ในการจัดแสดงศิลปะและภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับท้องถิ่นและมีประสบการณ์การทำงานใกล้ชิดกับท้องถิ่น ซึ่งเป็นบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นควรมีบทบาทในการจัดระบบข้อมูลของท้องถิ่นเพื่อเป็นแหล่งรวบรวม สืบค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลท้องถิ่นที่ถูกต้องให้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533 : 458) ได้ทำการสรุปแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประกอบด้วย 1) การให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมให้นิสิตนักศึกษา 2) การเผยแพร่ความรู้แก่ผู้สนใจทั่วๆ ไป และ 3) การวิจัยในเรื่องวัฒนธรรมและตั้งหน่วยงานส่งเสริมวัฒนธรรมโดยเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับเฉลา ประเสริฐสังข์ (ม.ป.ป : 13) ที่กล่าวถึงทิศทางและแนวโน้มการอุดมศึกษาไทยในช่วง พ.ศ. 2546-2549 มีแนวโน้มที่ชัดเจนโดยมุ่งส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้นโดยให้การศึกษาและการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งของสังคมผสมกลมกลืนเอาปัญหาท้องถิ่น ปัญหาชุมชน และปัญหาของชาติเป็นตัวตั้ง พันธกิจของมหาวิทยาลัยต้องมุ่งแก้ปัญหาของท้องถิ่นและเน้อนความเป็นอิสระและการพึ่งพาตนเอง มหาวิทยาลัยต้องมีความเป็นอิสระทั้งทางวิชาการ งบประมาณต้องแสวงหารายได้และแหล่งทุน เสริมการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการใช้องค์ความรู้พัฒนาคน พัฒนาสังคม พัฒนาท้องถิ่น สร้างความเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย มีความเป็นอิสระในการบริการจัดการและผู้มีส่วนด้ายส่วนเสียในท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องสร้างจิตสำนึกและความตระหนักของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้จงได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยควรลงชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและเข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีปณิธานในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและท้องถิ่นก็ให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของมหาวิทยาลัยมาโดยตลอดในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาทีอยู่ใกล้ชิดท้องถิ่นมากที่สุด มหาวิทยาลัยจึงควรสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษา องค์กรทองถิ่น และองค์กรชุมชนตลอดจนประชาชนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจังให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างยั้งยืนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 (ราชกิจจานุเบกษา. 2547 : 2-3) ที่กำหนดหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าเป็นหน่วยงานเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรมและความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิควรสร้างความปรองดองภายในเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

2) มหาวิทยาลัยควรสร้างหลักธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยให้เข้มแข็ง ชัดเจน

3) สภามหาวิทยาลัยต้องเข้มแข็ง ไม่ควรนำการเมืองมาเกี่ยวข้องการกับศึกษา

4) มหาวิทยาลัยควรมีระบบการตรวจสอบภายในและภายนอกที่เข้มงวด

5) มหาวิทยาลัยควรขจัดระบบเส้นสาย พรรคพวก และกระตุ้นความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากร

6) มหาวิทยาลัยควรเน้นการส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กิตติกรรมประกาศ

ผลการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิทุกท่านที่ร่วมแสดงความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). **คลื่นลูกที่ 5ราชญ์สังคม : สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่21**. กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

เฉลา ประเสริฐสังข์. (ม.ป.ป). “การพัฒนาท้องถิ่น: คำตอบสุดท้ายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ,” ใน**มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**. เพชรบุรี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

พิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2550). **รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภายใต้พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2548). **มหาวิทยาลัยไทยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กรณีการปรับเปลี่ยนสู่สังคมสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พริ้นท์.

“พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547,” **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 121. ตอนพิเศษ 23 ก. 14 มิถุนายน 2547.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2533). **ประสบการณ์วัฒนธรรมการศึกษา.** นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช.

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. (2541). **20 แนวทางสร้างสรรค์สถาบันราชภัฏ.** อุบลราชธานี : สำนักงานอธิการบดี สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2550 ก). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____.(2550 ข). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : ภาพการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. http://www.cpru.ac.th/th003/?page_id=239 ประวัติมหาวิทยาลัย สืบค้นวันที่ 24 พฤศจิกายน 2556

ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่ใช้การสอนโดยเน้นกระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน

A Study of Mathematical Problem Solving Ability of Mathayomsuksa 3 Students On Probability, Learning By Metacognition Thinking Process

พันธ์ทิพา คนฉลาด[1] อุรัจฉทาธ์ นามรักษ์[2] พรหมลิขิต จิตจักร[3] จันทร์จิรา ชาระ[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน และ 2)ศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนยโสธรพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ที่เรียนรายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือ แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่ใช้การสอนโดยเน้นกระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และแบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยแบบแผนการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบ One - Group Pretest-Posttest Design วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีประสิทธิผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าดัชนีประสิทธิผลของความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เรื่องความน่าจะเป็น มีค่าเท่ากับ 0.63

2. เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เรื่องความน่าจะเป็น อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน, ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

Abstract

The objective this research was; 1) to study of mathematical problem solving ability of mathayomsuksa 3 students on Probability learning by metacognition thinking process; 2) to study of attitude towards mathematics of mathayomsuksa 3 students on Probability learning by metacognition thinking process.

---

[1] อาจารย์ประจำสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล์ : phuntipa_reru@hotmail.com

[2] อาจารย์ประจำสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[3] อาจารย์ประจำสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[4] นักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

The target population for the study was 46 students in 1 classroom from mathayomsuksa 3 in second semester of 2016 academic year from Yasothonpittayakhom school. The tools of the research consist of learning management plans using metacognition thinking process, mathematics problem solving abilities test and attitude towards mathematics test. The One-Group Pretest - Posttest Design was used for this study. The data were analyzed by using Population Mean, Population Standard deviation and effectiveness Index.

The results revealed that

1. The effectiveness index of Mathematics problem solving ability of mathayomsuksa 3 students on Probability learning by metacognition thinking process was 0.63

2. Attitude towards mathematics of Mathematics problem solving ability of mathayomsuksa 3 students on Probability learning by metacognition thinking process was at a high level.

Keywords: Metacognition, Mathematical Problem Solving Ability

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิดทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหา เหตุการณ์หรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนและรอบคอบ ช่วยให้การคาดการณ์วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 ก : 1)

การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปัจจุบันยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจาก วิชาคณิตศาสตร์มีลักษณะเป็นนามธรรมและเนื้อหาบางตอนก็ยากที่จะอธิบายให้เด็กเข้าใจ ต้องใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผล จึงจะเรียนรู้และเข้าใจโครงสร้างทางคณิตศาสตร์ได้ ซึ่งปัญหาสำคัญ ของการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ คือ ครูส่วนใหญ่ยังคงใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทำให้นักเรียนที่เรียนรู้ได้เร็วสามารถเข้าใจเนื้อหา ได้ง่าย ส่วนผู้เรียนที่เรียนรู้ช้าหรือฟังบรรยายไม่ทันหรือไม่เข้าใจเนื้อหาที่บรรยายก็จะเกิดความ เบื่อหน่าย ไม่อยากเรียน เมื่อต้องเรียนเรื่องใหม่จะยิ่งประสบปัญหามากขึ้น เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดิมที่เป็นพื้นฐาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง และจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนคณิตศาสตร์

การก้าวผ่านศตวรรษที่ 20 ไปสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นการก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งทาง สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง ซึ่งการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนามนุษย์ เพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรู้แบบรวมพลัง การเรียนรู้ที่มีพลังต้องเกิดจากแรงบันดาลใจของผู้เรียน และผู้สอนนับว่าเป็นแรงบันดาลใจหนึ่งของผู้เรียน ที่จะทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพนั้น นอกจากครูผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติและเนื้อหาคณิตศาสตร์อย่างถ่องแท้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้เนื้อหาวิชามีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ผู้สอนควรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือการสอนที่เน้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการ ดังนี้ 1) เป็นนักคิดวิเคราะห์ 2) เป็นนักแก้ปัญหา 3) เป็นนักสร้างสรรค์ 4) เป็นนักประสานความร่วมมือ 5) รู้จักใช้ข้อมูลและข่าวสาร 6) เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง 7) เป็นนักสื่อสาร ครูพูดน้อยและเด็กพูดมาก 8) ตระหนัก รับรู้สภาวะของโลก 9) เป็นพลเมืองทรงคุณค่า 10) มีพื้นฐานความรู้เศรษฐกิจและการคลัง (พิริยา แสงดี ; ออนไลน์) และการเลือกใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นับว่าเป็นเทคนิคการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และยังได้รับการพัฒนาในหลายด้านทั้งทางสติปัญญา

อารมณ์ และสังคม และการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีบทบาทเป็นผู้กระทำ ได้ทดลองฝึกปฏิบัติจริง จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม มีความสุข ในการเรียน รวมทั้งเกิดทักษะการคิด การแก้ปัญหาและพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่วางไว้ได้ในที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ พบว่า ทักษะของการคิดที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการคิดและการสอนที่เน้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการดังที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับ กระบวนการคิดเมตาคอกนิชัน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ ; ออนไลน์) กล่าวว่า เมตาคอกนิชัน เป็นการควบคุมและประเมินความคิดตนเอง ความสามารถของบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อควบคุมกำกับกระบวนการทางปัญญาหรือกระบวนการคิด มีความตระหนักในงานและสามารถทำงานจนสำเร็จสมบูรณ์ ซึ่ง Martinez (2006) ได้กล่าวว่า การที่คนมีความรู้ในเมตาคอกนิชัน (Metacognition Knowledge) จะทำให้รู้ว่าตนเองรู้อะไร คิดถึงเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายอย่างไร ซึ่งส่งผลให้สามารถเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการทำงานแต่ละสถานการณ์ได้ ซึ่งเปรียบเสมือนช่างที่สามารถเลือกใช้เครื่องมือในกล่องอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของฟลาเวลล์ที่กล่าวว่าเมตาคอกนิชัน (Metacognition) เป็นวิธีการกำกับและควบคุมความคิดของตนเองในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีการพิจารณาถึงความรู้ที่ตนเองมีอยู่และบอกตัวเองได้ว่า มีความรู้มากน้อยเพียงใดเกี่ยวกับ สิ่งนั้น และหากต้องการแก้ปัญหาจะมีการรวบรวมข้อมูลและหาวิธีการแก้ปัญหาการตรวจสอบกระบวนการคิดของตนเองทุกระยะซึ่งน่าจะเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมที่จะช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน เพราะในขณะที่แก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ นักเรียนจะต้องพิจารณาความรู้ที่ตนมีอยู่ และบอกตัวเองได้ว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดเกี่ยวกับโจทย์ดังกล่าว มีการรวบรวมข้อมูล คิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าตนเองเคยแก้โจทย์ปัญหาลักษณะดังกล่าวหรือไม่ มีวิธีการใดที่จะช่วยได้บ้าง เพื่อวางแผนในการแก้โจทย์ปัญหานั้น ขณะที่แก้โจทย์ปัญหาจะมีการกำกับและตรวจสอบกระบวนการคิดของตนเองทุกระยะว่ามีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดหรือกำลังอยู่ในขั้นตอนใดของกระบวนการแก้โจทย์ปัญหาและจะต้องทำอย่างไรต่อไปในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์จนได้คำ ตอบที่ถูกต้องตามที่โจทย์ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้นนั้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันหรือการรู้คิด ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ความตระหนักในการรู้คิดและการกำกับตนเองในการเรียน ซึ่งการฝึกให้ผู้เรียนได้คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็นนั้นเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่นักเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมี ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เพื่อศึกษาว่าการสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หรือไม่ เพื่อใช้ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ตลอดจนพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ให้ดียิ่งขึ้น และที่สำคัญสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน

2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันมีค่าดัชนีประสิทธิผลมากกว่า 0.5

2. เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนยโสธรพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 46 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่ใช้การสอนโดยเน้นกระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน

2. แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

3. แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีประสิทธิผล (E.I)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผล พบว่าคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เป็นรายกลุ่ม

	n	T_1	T_2	E.I.
กลุ่มทดลอง	46	351	688	0.63

จากตารางพบว่า คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน มีผลรวมของคะแนนสอบก่อนเรียน(T_1)เท่ากับ 351 คะแนน และผลรวมของคะแนนสอบหลังเรียน(T_2)เท่ากับ 688 คะแนน และค่าดัชนีประสิทธิผลของความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันเท่ากับ 0.63 แสดงว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.63 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลของการศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันที่แสดงเป็นรายข้อ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน

เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์	n = 46		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการเรียนวิชาคณิตศาสตร์	3.76	0.74	ระดับมาก	11
2. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์	3.89	0.78	ระดับมาก	5
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ผ่านไปช้ามาก	3.80	0.96	ระดับมาก	9
4. ข้าพเจ้าชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์	4.17	0.71	ระดับมาก	2
5. วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่น่ากลัว	3.87	0.98	ระดับมาก	7
6. อยากให้มีคาบเรียนคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น	3.96	0.79	ระดับมาก	4
7. ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้งที่ต้องเรียนวิชาคณิตศาสตร์	3.67	1.14	ระดับมาก	18
8. วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ไม่ยาก	4.11	0.82	ระดับมาก	3
9. ข้าพเจ้าเลิกทำโจทย์ทันทีเมื่อเจอโจทย์ยาก	3.76	0.85	ระดับมาก	12
10. ทุกครั้งที่เจอโจทย์ยาก ข้าพเจ้าจะมุ่งมั่นในการหาคำตอบ	3.17	1.14	ระดับปานกลาง	20
11. คณิตศาสตร์ช่วยฝึกให้ทำงานเป็นระบบ	3.83	0.88	ระดับมาก	8
12. การเรียนวิชาคณิตศาสตร์ไม่ใช่สิ่งที่จำเป็น	4.20	0.78	ระดับมาก	1
13. โจทย์คณิตศาสตร์เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย	3.67	0.70	ระดับมาก	17
14. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการทำการบ้านวิชาคณิตศาสตร์	3.70	0.73	ระดับมาก	15
15. เนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ซับซ้อนจนทำให้ไม่อยากเรียน	3.70	0.59	ระดับมาก	14
16. ถ้าเลือกได้ข้าพเจ้าจะไม่เรียนวิชาคณิตศาสตร์	3.67	0.67	ระดับมาก	16
17. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำข้อสอบคณิตศาสตร์ได้	3.63	0.65	ระดับมาก	19
18. ข้าพเจ้าชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด	3.72	0.69	ระดับมาก	13
19. การเรียนวิชาคณิตศาสตร์ทำให้รู้สึกท้อแท้ ไม่อยากเรียน	3.76	0.64	ระดับมาก	10
20. ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับวิชาคณิตศาสตร์	3.87	0.78	ระดับมาก	6
รวม	3.80	0.40		

จากตารางที่ 2 พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน รายข้อมีเพียงข้อที่ 10 ข้อเดียวที่เจตคติอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นเจตคติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน อยู่ในระดับมากซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลของความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เรื่องความน่าจะเป็น มีค่าเท่ากับ 0.63 สูงกว่า 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในข้อ 1 ของการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันจะเน้นทักษะการแก้ปัญหาตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการระบุและนิยามปัญหาเป็นขั้นทำความเข้าใจกับปัญหาโดยที่นักเรียนจะต้องระบุได้ว่าโจทย์กำหนดอะไรมาให้ โจทย์ต้องการถามอะไรและบอกได้ว่าปัญหาที่โจทย์ถามนั้นคืออะไร ขั้นสร้างตัวแทนปัญหา เป็นการสร้างตัวแทนของปัญหาในรูปแบบต่างๆ ขั้นวางแผนแก้ปัญหา เป็นขั้นการวิเคราะห์ถึงข้อมูลที่โจทย์กำหนดมาและสิ่งที่โจทย์ต้องการถาม วางแผนการดำเนินการแก้ปัญหา โดยอาศัยความรู้เดิมและประสบการณ์ที่มี ตลอดจนตัดสินใจในเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหา ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา เป็นการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และปฏิบัติตามวิธีที่ได้เลือกไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบและขั้นประเมินผลการแก้ปัญหา เป็นขั้นพิจารณาถึงขั้นตอนที่ดำเนินการแก้ปัญหาว่าถูกต้องเพียงใด และตรวจสอบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นรวมถึงตรวจสอบคำตอบว่าถูกต้อง ครบถ้วนตามสิ่งที่โจทย์ถาม และสมเหตุสมผลหรือไม่ จะเห็นได้ว่า ทั้ง 5 ขั้นตอน จะฝึกการคิดอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เรื่องความน่าจะเป็น อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในข้อ 2 ของการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เป็นกำหนดวิธีในการปฏิบัติ กำกับควบคุมการปฏิบัติของตนเอง และสามารถที่จะประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นจากการคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด อย่างเป็นระบบ จนสามารถแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ด้วยตนเอง จึงส่งผลให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมค้นคว้าหาคำตอบหรือฝึกการแก้ปัญหา อีกทั้งครูยังคอยช่วยส่งเสริมสนับสนุน และช่วยกระตุ้นนักเรียน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ถือเป็นการส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา บุตรเพ็ง (2556) ได้ทำการศึกษาผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยใช้ยุทธวิธีเมตาคอกนิชันเรื่องสมบัติของจำนวนนับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยใช้ยุทธวิธีเมตาคอกนิชันเรื่องสมบัติของจำนวนนับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.10/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 75/75 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยใช้ยุทธวิธีเมตาคอกนิชันเรื่องสมบัติของจำนวนนับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .01 นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยใช้ยุทธวิธีเมตาคอกนิชันเรื่องสมบัติของจำนวนนับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสามารถในการควบคุมและประเมินตนเองหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .01 และนักเรียนมีเจตคติต่อกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยใช้ยุทธวิธีเมตาคอกนิชันเรื่องสมบัติของจำนวนนับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชันใช้เวลาในการจัดกิจกรรมค่อนข้างมาก ดังนั้นครูควรหาโจทย์ปัญหาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

2. ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูควรเริ่มจากสถานการณ์ที่ง่ายๆ ไปสู่ยากเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียนและอยากที่จะแก้ปัญหาโจทย์คณิตศาสตร์อื่นๆ ต่อไป

3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เสนอกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาให้หลากหลาย ในกรณีที่ผู้เรียนไม่อาจคิดกลยุทธวิธีได้ไม่หลากหลาย ครูต้องเสนอวิธีการแก้ปัญหาอื่นๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากับเนื้อหาในเรื่องอื่นๆ ว่ามีความเหมาะสม และสามารถสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน ได้กับเนื้อหาในเรื่องใดบ้าง

2. ควรมีการศึกษาในระดับชั้นอื่นๆ ว่า การสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับชั้นใดบ้าง

3. ควรมีการศึกษาผลสอนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงเมตาคอกนิชัน โดยใช้บูรณาการกับเทคนิคการสอนวิธีอื่นๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้โดยใช้เกม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (มปป.). **การสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ**. (ออนไลน์). วันที่สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2559 สืบค้นได้จาก ; http://educa2014.com/wp-content/uploads/2014/11/d17-6.pdf.

ไพรศาล วรคำ. (2556). **การวิจัยทางการศึกษา**. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

พิริยา แสงดี. (มปป.). **การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21**. (ออนไลน์). วันที่สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2559 สืบค้นได้จาก ; http://game-2536.wix.com/piriya-315#!nature/c3c1.

วัฒนา บุตรเพ็ง. (2556). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์โดยใช้ยุทธวิธีเมตาคอกนิชัน เรื่อง สมบัติของจำนวนนับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Martinez (2006). **การรู้คิด (Metacognition)**. (ออนไลน์). วันที่สืบค้น 8 มีนาคม 2559 สืบค้น ได้จาก http://www.sahavicha.com/?name=knowledge&file=readknowledge&id=1135.

การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

The Evaluation of the Graduate Diploma Program in Teaching Curriculum (Revised edition 2013) Faculty of Education, Vongchavalitkul University

ผศ.ดร.สงวนพงศ์ ชวนชม[1] ผศ.ดร.ชวลิต เกตุกระทุม[2] วัญญา วิศาลาภรณ์[3] ชุติมา พรมผุย[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เป็นการวิจัยประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป์ (CIPP Model) ของ ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล คือ นักศึกษาปัจจุบัน จำนวน 82 คน บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 25 คน ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน จำนวน 10 คน รวม 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าหลักสูตรโดยการพิจารณารายละเอียดของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประกอบด้วย ปรัชญาหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร ด้านคุณสมบัติผู้เข้าศึกษา และด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสถานที่เรียน ตามความคิดเห็นของนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 5 ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสถานที่เรียน รองลงมาคือด้านคุณสมบัติผู้เข้าศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านปรัชญาของหลักสูตร

2) ผลการประเมินปัจจัยกระบวนการหลักสูตรโดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประกอบด้วยด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลและการบริหารหลักสูตร ตามความคิดเห็นของ นักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน

[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[3] รองศาสตราจารย์ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[4] อาจารย์ ดร.ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูดสุด คือด้านการบริหารหลักสูตร รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือด้านการวัดและการประเมินผล

3) ผลการประเมินปัจจัยผลลัพธ์โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนาน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ที่ได้รับจากรายวิชาในหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง รองลงมาคือการให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำของอาจารย์ขณะที่ศึกษาและความพึงพอใจที่ได้ศึกษาหลักสูตรนี้ และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่
คำสำคัญ : การประเมินหลักสูตร ประกาศนียบัตรทางการสอน รูปแบบการประเมินแบบซิปป์

ABSTRACT

The purpose of this research were to evaluated of inputs processes and outputs of the Graduate Diploma Program in Teaching Curriculum (Revised edition 2013) Vongchavalitkul University. This research was evaluated by using the CIPP Model . The research participants were 82 students studying in the program, 10 instructors, 25 graduate. The research instrument were five – rating scale questionnaire and semi – interviews. The data were analyzed by the computer program to find percentage mean and standard deviationThe research results were as following :

1) The Evaluation of the suitability of the input of the Graduate Diploma Program in Teaching Curriculum (Revised edition 2013) Vongchavalitkul University regarding philosophy of curriculum, the purpose of curriculum, structure of curriculum, course contents, qualification of students, teaching facilities textbooks and classroom building as the whole was a highest level. When considers by aspect, the two highest ones were teaching facilities textbooks and classroom building qualification of students. And the aspect with lowest was philosophy of curriculum.

2) The Evaluation of the suitability of the process the Graduate Diploma Program in Teaching Curriculum (Revised edition 2013) Vongchavalitkul University regarding teaching, measurement and evaluation and curriculum administration as the whole was in the highest level. When considers by aspect, the two highest ones were curriculum administration and teaching. And the aspect with lowest was measurement and evaluation.

3) The Evaluation of the suitability of the outcome of the Graduate Diploma Program in Teaching Curriculum (Revised edition 2013) Vongchavalitkul University regarding graduates' satisfaction toward teaching and learning management as the whole was in the highest level. When considered by aspect, it was found that the 2 items with the highest level were the application of knowledge acquired from the courses and the advices or suggestion given by the teachers and satisfaction of attending the courses And the aspect with lowest level was teaching and learning atmosphere.

Keywords : Curriculum Evaluation, Graduate Diploma Program in Teaching, Evaluated by using the CIPP Model

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การศึกษานับเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องพัฒนาผู้เรียนทุกระดับให้มีทักษะ และความสามารถเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่21หลักสูตรเปรียบเสมือนแผนแม่บทและเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอนทั้งที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มุ่งให้ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ,2553 : 40) หลักสูตรเป็นหลักและเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ในการนำหลักสูตรไปใช้ มีความจำเป็นต้องทำการประเมินหลักสูตร โดยการติดตามความก้าวหน้าของการใช้หลักสูตร ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และความสำเร็จของการใช้หลักสูตร สำหรับเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2557)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพบัณฑิตทางการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 จนถึงปัจจุบัน มีการปรับปรุงหลักสูตรทุกๆ 5 ปี และจากการประกาศใช้ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวดที่ 1 มาตรฐานความรู้และมาตรฐานวิชาชีพ ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ระกอบด้วย (ก) มาตรฐานความรู้ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8)นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา9)การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (ข)มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และ 2)การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556 : 67) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภากำหนด หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2556) เริ่มใช้หลักสูตรตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึงปัจจุบัน รับผู้เข้าศึกษาแล้วเป็นจำนวน 4 รุ่น โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าศึกษาและจัดการเรียนการสอนตามที่คุรุสภากำหนด เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพครู

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบหลักสูตรและตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณค่า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดอาจเนื่องมาจากสาเหตุและปัจจัยต่างๆ เช่น การออกแบบหลักสูตรอาจจะไม่เหมาะสมกับความต้องการของสังคม หรือการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนอาจจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ถ้าไม่มีการประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ หรือการประเมินระหว่างการใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรหลังจากการใช้หลักสูตรครบวงจร อาจเป็นภาระยุ่งยากสำหรับผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรอาจไม่เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554 : 121)การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (ฉบับปรังปรุง พุทธศักราช 2556) ใช้รูปแบบการประเมินซิปป์ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม ซึ่งได้เสนอแนะว่า ในการประเมินหลักสูตรควรพิจารณาหรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตรใน 4 ประเด็น คือ 1) การประเมินสภาวะแวดล้อมของหลักสูตร 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือทรัพยากรในการใช้หลักสูตร 3) การประเมินกระบวนการการใช้หลักสูตร และการประเมินผลผลิตของหลักสูตร (พิชิต ฤทธิ์จรูญ,2558)

การวิจัยหลักสูตรในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร

เพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการ พัฒนาหลักสูตร การนำผลการวิจัยหลักสูตรมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน(หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556)
2. เพื่อประเมินปัจจัยกระบวนการของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556)
3. เพื่อประเมินปัจจัยผลลัพธ์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556)

วิธีดำเนินการวิจัย

1) **ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล** ประกอบด้วย

1.1 นักศึกษาที่กำลังศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน(หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556)

1.2 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน(หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556)

1.3 อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน(หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) จำนวน 2 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น

1) แบบสอบถามประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) สำหรับนักศึกษา

2) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) สำหรับอาจารย์ผู้สอน

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบสอบถามให้นักศึกษาที่กำลังศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 88 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 82 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.18

2) แบบสอบถามความพึงพอใจของบัณฑิต ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 40 ชุด ได้รับกลับคืน 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ 62.50

3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สอบถามอาจารย์ผู้สอน ผู้วิจัยแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 10 ชุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านและภาพรวม

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าหลักสูตรโดยการพิจารณารายละเอียดของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตามความคิดเห็นของนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 5 ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสถานที่เรียน รองลงมาคือด้านคุณสมบัติผู้เข้าศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านปรัชญาของหลักสูตร

2. ผลการประเมินปัจจัยกระบวนการหลักสูตรโดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตามความคิดเห็นของนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน จากโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูดสุด คือด้านการบริหารหลักสูตร รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือด้านการวัดและการประเมินผล

3. ผลการประเมินปัจจัยผลลัพธ์โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จากผู้สำเร็จการศึกษาและอาจารย์ผู้สอนโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสูด จำนวน 5 ข้อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ที่ได้รับจากรายวิชาในหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง รองลงมาคือการให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำของอาจารย์ขณะที่ศึกษาและความพึงพอใจที่ได้ศึกษาหลักสูตรนี้ และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่

อภิปรายผล

การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรทางการสอน(หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าหลักสูตรโดยการพิจารณารายละเอียดของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เกี่ยวกับปรัชญาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตรและคุณสมบัติของอาจารย์ตามความคิดเห็นของนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคุรุสภากำหนด ตั้งแต่การคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาในหลักสูตรในแต่ละปีการศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน จำนวนนักศึกษาแต่ละห้องเรียน คุณวุฒิของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในแต่ละรายวิชา คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศ การนิเทศการสอนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีจิตวิญญาณความเป็นครู และเป็นครูมืออาชีพในอนาคต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสถานที่เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสื่อและ อุปกรณ์การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิติมา วรรณศรี (2557: 61) ที่กล่าวว่า สื่อการสอนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะช่วยกระตุ้น ดึงดูดความสนใจ และใช้อุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านปรัชญาของหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) ปรับปรุงและเปิดดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นมาอาจจะไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกับความต้องการของสังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2558 : 8) ที่สรุปว่า ทักษะเพื่อการเป็นครูมืออาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ครูจะต้องมีทักษะด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ และสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ด้วย

2. ผลการประเมินปัจจัยกระบวนการหลักสูตรโดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและการประเมินผลและด้านการบริหารหลักสูตร ตามความคิดเห็นของนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้จัดทำหลักสูตรโดยกำหนดรายวิชาภาคทฤษฎีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสอดคล้องกับข้อบังคับของคุรุสภา การกำหนดแผนการเรียนในหลักสูตรมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ มีการจัดอาจารย์ผู้สอนในแต่ละรายวิชาโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถประสบการณ์และคุณวุฒิ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้สู่การปฏิบัติ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูดสุด คือด้านการบริหารหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรเป็นหลักและหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษา ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) สรุปไว้ว่า การบริหารหลักสูตรเป็นกระบวนการการบริหารงานการใช้หลักสูตรตั้งแต่การใช้หลักสูตรโดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร การบริหารหลักสูตรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่นบุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน

3. ผลการประเมินปัจจัยผลลัพธ์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้าศึกษาในหลักสูตรดังกล่าว เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีเป้าหมายชัดเจนในการศึกษาเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพครูและผู้ที่ศึกษาเป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆในสถานศึกษา จึงทำให้มีความเข้าใจในรายวิชาเป็นอย่างดีและเนื้อหาในหลักสูตรสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ที่ได้รับจากรายวิชาในหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายวิชาในหลักสูตรทุกรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างของหลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐานความรู้และสมรรถนะที่คุรุสภากำหนด จึงทำให้ความรู้ในรายวิชาสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงและนำไปสู่การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้รับผิดชอบหลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสมและความชัดเจนปรัชญาของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นในการปรับปรุงหลักสูตรควรปรับปรัชญาให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม เพราะปรัชญาเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน

1.2 สำหรับผู้สอน จากผลการวิจัยพบว่าความเหมาะสมด้านการวัดและการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนควรให้ความสำคัญในการวัดและประเมินผลเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนและผู้เรียน ควรใช้วิธีการวัดผลที่หลากหลาย ประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับรายวิชา เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลควรมีความเที่ยงตรง ผลการประเมินควรมีความยุติธรรมแก่ผู้เรียน

1.3 สำหรับผู้บริหาร ควรนำผลจาการวิจัยมาวางแผนปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการประเมินและพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอนอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัย เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.2 ควรมีการติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอนทุกปีการศึกษาเพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เอกสารอ้างอิง

จิติมา วรรณศรี.(2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก :โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3

พิชิต ฤทธิ์จรูญ.(2558). การประเมินหลักสูตร : แนวคิด กระบวนการ และการใช้ผลการประเมิน. **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.** ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (ม.ค. – มิ.ย.) 2558 (หน้า 13 - 28)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553).**การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข.(2558).**การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สงขลา : โรงพิมพ์นำศิลป์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2556). **ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์การอิสระ.** สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 ธันวาคม 2556

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554) **การพัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : มมป.

ศิริชัย กาญจนวาสี.(2557).**การประเมินหลักสูตร : หลักการ และแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

The Usage of Information Technology for School Work Administration in School – Cluster Campus 13 under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1

อัจฉราวดี ทิพนัส[1] จิรวัฒน์ วรุณโรจน์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 112 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t – test (Independent Samples t-test) ผลวิจัย พบว่า

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านบริหารงานงบประมาณ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน ในกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน ในกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1) ด้านบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา

2) ด้านบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เพียงพอ

3) ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบ แก้ไข้ข้อมูลบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4) ด้านบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรและหน่วยงานอื่นทราบ

คำสำคัญ : เทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารงานโรงเรียน

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[2] อาจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research is; 1) to study of the use of information technology to the management of the school. 2) to comparison of school administrators and teachers in the use of information technology to the management of the school. 3) to studies suggested the use of information technology to the management of the school. The samples of this study were school administrators and teachers, total of 112 persons. The sample size was determined by Taro Yamane's Formula. They were selected by stratified random sampling. The research instrument was the questionnaire with the 5 Level Rating Scale. The Reliability of total issue was = .95. Data were analyzed by using the Frequency, Percentage, Standard Deviation, and t–test (Independent Samples t-test).

The research findings found that:

1. The overall usage of information technology for school work, was in "High" level. It was found that the academic management was in "The Highest" level. The second order included the staff management, and the general work management respectively. The aspect with lowest level, was the budget management.

2. The comparison opinion on usage of information technology for school group 13, as classified by position, in overall and each aspect, in overall there was no significant difference.

3. The recommendations in usage of information technology for school group 13, in school group 13, under jurisdiction of The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, were as follows:

1) The academic management, the information technology for educational supervision, should be used by the school.

2) The budget management, the computer equipment and information technology, should be bought and provided.

3) The staff management, the staffs' data should be investigated and revised by the school.

4) The general work management, the public relation of Information technology should be informed for the staffs as well as other work units by the school.

Keywords: Information Technology, School Work Administration

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ระบบสารสนเทศทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจในการบริหารย่อมอาศัยระบบสารสนเทศทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันสมัย ตรงกับความต้องการในการวางแผนและทันเวลา โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดเก็บประมวลผลเผยแพร่อย่างสะดวกรวดเร็ว (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2548 : 25) กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่ลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันการดำรงชีวิตของคนในแต่ละ

ประเทศ มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคม ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นข้อมูลสารสนเทศยังใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นเครื่องชี้นำในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ (กษิดิ์เดช กุลศรี, 2547 : 1)

ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยสถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพสูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนให้มีทักษะในด้านนี้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่าพัฒนาการของเทคโนโลยีทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาวการณ์ของการทำงาน ความสามารถในการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สนองต่อนโยบายและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันต่อพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ เพื่อจะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยของ ศิริเทพมาลี (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมด้านบุคลากร อุปกรณ์/เครื่องมือและด้านโปรแกรมระบบงานต่างๆ ไม่เพียงพอ วรรลี บุตรเนียม (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า อุปสรรคของการจัดสารสนเทศในโรงเรียนคือ ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ควรมีระบบการจัดเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

งานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานตามกรอบการบริหารงานหลักทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะเทคโนโลยีควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นสูงสุดของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการตัดสินใจโดยข้อมูลสารสนเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความถูกต้อง และมีความทันต่อเหตุการณ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยแก้ปัญหาด้านการศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการและมีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน มีความสนใจที่จะศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการเสนอแนะ ปรับปรุง วางแผนและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

บุลากรของสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 111 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 155 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scales) จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถาม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 112 ฉบับ และได้ตอบกลับทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (n = 112)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	32	28.57
2) ครูผู้สอน	80	71.43
รวม	**112**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 112 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 80 คน (ร้อยละ 71.43) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน (ร้อยละ 28.57)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐาน t-test (Independent Sample) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านบริหารงานวิชาการ	4.20	.20	มาก	1
ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.94	.23	มาก	4
ด้านบริหารงานบุคคล	4.04	.20	มาก	2
ด้านบริหารงานทั่วไป	4.02	.27	มาก	3
รวม	**4.05**	**.12**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งระดับการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = .12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = .20) รองลงมาได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = .20) ด้านบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = .27) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติการต่ำสุดคือ ด้านบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = .23)

เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน	ตำแหน่งหน้าที่				t	p-value
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านบริหารงานวิชาการ	4.21	.14	4.19	.20	.286	.776
ด้านบริหารงานงบประมาณ	3.89	.24	3.95	.23	-.737	.463
ด้านบริหารงานบุคคล	4.10	.22	4.03	.20	1.032	.305
ด้านบริหารงานทั่วไป	3.96	.21	4.03	.28	-.688	.494
รวม	**4.04**	**.10**	**4.05**	**.13**	**-.195**	**.846**

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน ในกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่

ที่ 13 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน (p = .846)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน ในกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้

1. ด้านบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เพียงพอ
3. ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบ แก้ไข้ข้อมูลบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. ด้านบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรและหน่วยงานอื่นทราบ

อภิปรายผล

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ มีการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากงานวิชาการได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำสื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล การสืบค้นข้อมูลและเป็นแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัฐพงษ์ สุทธิโพธิ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารของโรงเรียนในอำเภอภูเขียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เมื่อศึกษาในรายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ 13 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งยังสามารถพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสวัสดิ์ ชัยวงค์ และพัชรีวรรณ กิจมี (2557) ได้ศึกษาเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศการศึกษา
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เพียงพอ
3. ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบ แก้ไข้ข้อมูลบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. ด้านบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรและหน่วยงานอื่นทราบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ด้านงานนิเทศการศึกษา
2. ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
3. ควรศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานโรงเรียน แล้วนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมต่อไป
4. ควรเปรียบเทียบผลการปฏิบัติระหว่างโรงเรียนที่นำผลการวิจัยไปใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและที่ไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้

เอกสารอ้างอิง

กษิดิ์เดช กุลศรี. (2547). **การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากระบี่.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **รวมกฎหมายเพื่อการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย.

ครรชิต คงมาลัย. (2548). **รวมบทความเรื่องน่ารู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน.** กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.

สวัสดิ์ ชัยวงค์และพัชรีวรรณ กิจมี. (2557). ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6. **วารสารบัณฑิตศึกษา.** มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ปีที่ 2 ฉบับที่ 1.

ศิริ เทพมาลี. (2545). **การศึกษาความพร้อมของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรลี บุตรเนียม. (2545). แนวทางการจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา**.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัฐพงษ์ สุทธิโพธิ์. (2556). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารของโรงเรียนในอำเภอภูเขียวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
The Personnel Administration of Private Schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area 1

ชัญญ์นภัส ศศิเมธานนท์[1] จิรวัฒน์ วรุณโรจน์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพ เปรียบเทียบ และศึกษาข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งสิ้น 299 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test (Independent Samples t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการธำรงรักษาบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานนอก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่สำคัญ คือ ควรจัดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคลากรทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ ควรยึดระบบคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานและกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ควรดำเนินการจัดระบบการตรวจสอบ และรายงานการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรเป็นรายบุคคลให้ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องควรมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของบุคลากรและผลความสำเร็จของงานอย่างเป็นระบบด้วยความเที่ยงตรง ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในโรงเรียนเอกชนที่เป็นนิติบุคคลให้ตรงกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the opinion recommendations of school administrators and teachers on the personnel administration of private schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. The samples of this study were 299 person administrators and teachers of private schools. They were selected by Stratified Random Sampling. The sample size was determined by Taro Yamane's Formula. The research instrument was there the Questionnaire. The Reliability of total issue was = .97. Data were analyzed by using the Frequency, Percentage, Standard Deviation, and t-test (Independent Samples t-test).

The research findings found that:

1. The personnel administration of private schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, found that in overall, it was in "High" level. Considering each aspect, found that the aspects with highest mean value was the evaluation. The second order was the staff development, and the staff maintenance respectively. The aspect with lowest level of mean value was the staff dismissal.

2. The personnel administration of private schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, found that the opinion of school administrators and teachers, in overall and each aspect, there were no significant differences.

3. The recommendations for the personnel administration of private schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, were: 1) the system and regulations should be provided, 2) the staffs should be taken care so that they would work by using their knowledge and competencies to be useful, 3) the ethics and moral systems should be emphasized by holding the conference for informing and assigning the work task based on responsibility, 4) the work practice should be implemented and organized for investigation system as well as reported the work performance, 5) the advice, support, and improvement should be provided regularly and continuously, and 6) the advancement of staffs and work success should be checked systematically with reliability should create understanding about the practice in private schools that is as corporation.

Keywords: The personnel administration private schools

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็น คน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ ของภาคเอกชน จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ตามประวัติของการจัดการศึกษาเอกชน ได้เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญ ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยจัดใน วัด วัง บ้าน ในสมัยต่าง ๆ และ คณะมิชชันนารีชาวอเมริกัน ได้เข้ามาเผยแพร่ศาสนา และสอนหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจ จึงทำให้โรงเรียนราษฎร์เป็นที่กล่าวถึงชาวไทยเป็นอย่างยิ่ง ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทยและเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบตะวันตกในต้นรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนชื่อจาก โรงเรียนเชลยศักดิ์ มาเป็นโรงเรียนบุคคลอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ และพ.ศ. 2461 ได้มี

การประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับแรก และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบุคคลเป็น โรงเรียนราษฎร์ และในปี พ.ศ. 2516 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 2 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2524 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และเปลี่ยนจากชื่อ “โรงเรียนราษฎร์” เป็น “โรงเรียนเอกชน” (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน, 2531)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน มีลักษณะการจัดการศึกษาค่อนข้างพิเศษกว่าโรงเรียนของรัฐ กล่าวคือ บางแห่งจัดการศึกษาเฉพาะระดับอนุบาล บางแห่งจัดการศึกษาทั้งระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา บางแห่งจัดการศึกษาเฉพาะระดับมัธยมศึกษา หรือบางแห่งจัดการศึกษาประเภทอาชีวะศึกษา ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน ถึงแม้จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐแต่การดำเนินการยังประสบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในด้านการผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การบริหารงานบุคคลยังมีการบริหารงานบุคคลดำเนินการยังประสบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในด้านการผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การบริหารงานบุคคลยังมีการดำเนินการอยู่ในเกณฑ์น้อย กล่าวคือ การรับครูสาขาต่าง ๆ ซึ่งขาดแคลนครูบางวิชา การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อยครูไม่ชอบรับการอบรม ครูมักลาออกกะทันหันเมื่อสอบเข้ารับราชการได้เงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เท่าเทียมกับรัฐบาล อีกทั้งการพิจารณาประเมินให้ออกจากงานยังมีเกณฑ์ไม่แน่นอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531)

ผู้วิจัยมีความสนใจจะเปิดโรงเรียนเอกชน ในระดับประถมศึกษา จึงเห็นความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพราะความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จึงสนใจศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจนในการศึกษาสภาพการบริหารบุคคลและเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารผู้บริหารและครูผู้สอน ว่ามีมุมมองเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีความพร้อมและมีศักยภาพ อันจะนำไปสู่การบริหาร จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 25 โรงเรียน มีทั้งสิ้นจำนวน 700 คน โดยจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 63 คน ครูผู้สอน จำนวน 627 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 299 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จำนวน 246 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามขอบข่าย และภารกิจ 6 ประการ ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ทโดยกำหนด น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามขอบข่ายและภารกิจงาน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างแบบสอบถามและนำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบรายละเอียดของข้อคำถามในด้านเนื้อหา ภาษาและความถูกต้องและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับประเด็นข้อคำถาม (Item–Objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้
5. นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างเองโดยวิธีส่งทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วนำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เปรียบเทียบ และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 เป็นผู้บริหาร จำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 17.7

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติที่สุด คือ ด้านการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการธำรงรักษาบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่การปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ การจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ การวิเคราะห์ปริมาณงานของโรงเรียนส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การประเมินความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียน

2.2 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสรรหาบุคคลพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ก่อนการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานต้องมีการทดลองปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่โรงเรียนกำหนด รองลงมา คือ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การประกาศรับสมัคร

2.3 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคลพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ การปฐมนิเทศบุคลากรรองลงมา คือ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เช่น ห้องทำงานบรรยากาศที่จูงในให้บุคลากรทำงานได้ดี

2.4 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ การให้คำปรึกษาหารือ และช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากร รองลงมา คือ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆ มาบรรยายหรืออภิปรายและสาธิตเทคนิคการสอน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร

2.5 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการประเมินผลพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรวบรวม และตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ของครูที่จะเสนอขอรางวัลครูดีเด่นประจำปีส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การรับรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เสนอขอรางวัลครูดีเด่นประจำปี

2.6 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ การกำหนดขั้นตอนในการลาออกไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในการพิจารณาโทษบุคลากรส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือความเสมอภาคของบุคลากรชายและหญิงในการพิจารณาให้พ้นจากงาน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ สรุปได้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากคำถามแบบปลายเปิดสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนบุคลากร ควรจัดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคลากรทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะงานบริหารบุคลากรเป็นงานที่สลับซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4.2 ด้านการสรรหาบุคคลควรยึดระบบคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานและกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถพัฒนางานของตนเองจนเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ได้

4.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ควรดำเนินการจัดระบบการตรวจสอบ และรายงานการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.4 ด้านการพัฒนาบุคคล ควรสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรเป็นรายบุคคลให้ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือลาศึกษาต่อ จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะในโรงเรียน จัดให้มีการศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อและการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน และจัดให้มีการประเมินผล ศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าขึ้นไป

4.5 ด้านการประเมินผล ควรมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของบุคลากร และผลความสำเร็จของงานอย่างเป็นระบบด้วยความเที่ยงตรง โดยดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมิน กำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจน และมีเครื่องมือการประเมินที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้

4.6 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในโรงเรียนเอกชนที่เป็นนิติบุคคลให้ตรงกัน โดยอาจจัดทำเป็นคู่มือโดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบชัดเจนและมีแนวปฏิบัติครบถ้วน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และลำดับที่ของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	3.74	.81	มาก	4
2. ด้านการสรรหาบุคคล	3.70	.80	มาก	5
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	3.79	.72	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.85	.66	มาก	2
5. ด้านการประเมินผล	4.04	.62	มาก	1
6. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	3.69	.81	มาก	6
ภาพรวม	3.80	.69	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80,S.D.= .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.04 ,S.D.= .62) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.85,S.D.= .69) และด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 3.79,S.D.= .72) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 3.69,S.D.= .81)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	*p-value*
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1.ด้านการวางแผนบุคลากร	3.68	.56	3.75	.85	-.770	.44
2.ด้านการสรรหาบุคคล	3.69	.59	3.71	.84	-.162	.87
3.ด้านการธำรงรักษาบุคคล	3.68	.59	3.81	.75	-1.319	.19
4.ด้านการพัฒนาบุคคล	3.90	.55	3.84	.69	.580	.56
5.ด้านการประเมินผล	3.93	.65	4.06	.61	-1.439	.16

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	*p-value*
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
6.ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	3.71	.59	3.69	.85	.268	.78
ภาพรวม	3.76	.55	3.81	.72	-.430	.61

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นที่ใช้ในการวางแผนจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนความต้องการใช้บุคลากรในด้านปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรไว้ล่วงหน้า โดยการสำรวจบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์บุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของโรงเรียนเป็นการออกคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าปฏิบัติงานตรงตามวิชาเอก ตามความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานและปฐมนิเทศเพื่อให้บุคลากรรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตน และใช้การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คำแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา วงศ์แหล้ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ สรุปได้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนที่มีการจัดระเบียบการดูแลบุคคล ในองค์กรให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงาน และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนที่มีการจัดระเบียบการดูแลบุคคลในองค์กรให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงาน และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน มีการรายงานการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจงศักดิ์ พินธะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย” พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่า โรงเรียนมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้านและบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการวางแผนบุคลากรควรมีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียนอย่างชัดเจน
2. ด้านการสรรหาบุคคลโรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกาศรับสมัครบุคลากรอย่างทั่วถึง
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคลควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เช่น ห้องทำงานบรรยากาศที่จูงในให้บุคลากรทำงานได้ดี
4. ด้านการพัฒนาบุคคลควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร
5. ด้านการประเมินผลควรมีการรับรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเสนอขอรางวัลครูดีเด่นประจำปี
6. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานควรมีความเสมอภาคของบุคลากรชายและหญิงในการพิจารณาให้พ้นจากงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาประมวลผลแล้วผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อ การพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนอื่นๆ ประกอบ และทำการกระจายการสอบถามให้ครอบคลุม ไม่ใช้เลือกเฉพาะโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น. หน้า 75.

บรรจงศักดิ์ พินธะ. (2550). **สภาพและการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถามศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 283.

วัฒนา วงศ์แหล้. (2555). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). **สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว. หน้า 1-2 / 60.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

The Participation in Small Sized Schools Administration of Basic Education Commissions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1

ฑิฆัมพร ภูลายยาว[1] จิรวัฒน์ วรุณโรจน์[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และเปรียบเทียบความคิดเห็น และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 251 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t – test (Independent Samples t-test) ผลวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปรากฏผลดังนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดหาและสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ควรมีการแนะแนวการศึกษาต่อของนักเรียน ควรจัดอบรม การใช้หลักสูตรท้องถิ่น ให้กับสถานศึกษา และชุมชน ควรให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริม สนับสนุน การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน และควรมี

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[2] อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประชุม วางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน
คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the opinion and recommendations of The Participation in Small Sized Schools Administration of Basic Education Commissions, under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, between the school administration and teacher as classified by position The samples of this study were school administrators and teachers, total of 251 persons. They were selected by Stratified Random Sampling. The sample size was determined by Taro Yamane's Formula. The research instrument was the questionnaire with the 5 Level Rating Scale. The Reliability of total issue was = .96. Data were analyzed by using the Frequency, Percentage, Standard Deviation, and t–test (Independent Samples t-test). The research findings found that:

1. The participation in small sized schools administration of basic education commissions, under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, in overall, the practices were in "High" level. Considering each aspect, found that the aspects with highest mean value was the general management. The second order were the academic management, and budget management respectively. The aspect with lowest level of mean value, was the staff management.

2. The comparative findings of the participation in small sized schools administration of basic education commissions, under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, as classified by position, found that the participation in small sized schools administration of basic education commissions, under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each aspect, there were no significant differences.

3. The recommendations for the participation in small sized schools administration of basic education commissions, under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, as classified by position, found that : 1) the Basic Education Commissions should provide and support the modern instructional media, 2) the further studying for students should be provided, 3) the local curriculum training should be provided for schools and community, 4) the community should participate in investigating the budget usage of schools, 5) the educational staffs should be promoted for personal development in profession continuously, 6) the climate and environment in schools should be provided to be mice to live and learn, and 7) the conference should be held in planning for educational quality development between the schools and community in order to promote the skill in expressing opinion on guidelines for cooperative work practice.
Keywords: The Participation Administration, Basic Education Commissions, Small Sized Schools

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 40 แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นและความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารและการจัดการการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพย่อมจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและสภาพปัญหา และความต้องการของแต่ละท้องถิ่นด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเสมือนผู้แทนของท้องถิ่นย่อมต้องมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและการจัดการของโรงเรียน โดยจะเป็นกลไกเชื่อมโยงนโยบายของรัฐให้เข้ากับชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนไปสู่ความเป็นพลเมืองดี เป็นพื้นฐานการศึกษาตลอดชีวิต เป็นพื้นฐานอาชีวศึกษา และเป็นพื้นฐานการศึกษาในระดับอุดมศึกษา นั่นคือ นำไปสู่ เก่ง ดี มีความสุขของผู้เรียน นอกจากนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังสะท้อนหน้าที่ความรับผิดชอบตามแนวทางที่กำหนดไว้ว่า “ทุกคนจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา” ดังนั้น บทบาท อำนาจ หน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีมากขึ้นกว่าเดิมมาก เพราะ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ทำหน้าที่ ทั้งกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่3) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการ จัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการสถาบันสังคมอื่นและให้หน่วยงานทางการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กร กลุ่มบุคคลดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษายกย่องผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งให้บุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยให้รู้จัก การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน ทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา มีส่วนร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) กรุงเทพมหานคร ; คุรุสภาลาดพร้าว, 2553)

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องทำหน้าที่แทนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ในขณะเดียวกันต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารและคณะครู โดยตระหนักถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน จึงอาศัยกระบวนการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษาแต่สภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากอดีตถึงปัจจุบัน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่วนมากได้รับการร้องขอจากสถานศึกษามากกว่าได้รับการคัดสรรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ขาดทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนมากยังคิดว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียง ที่ปรึกษาหรือผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจากสถานศึกษาและมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาร่วมประชุม ทำให้ขาดความพร้อมเพรียงและมีปัญหาอีกมาก (กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่3) กรุงเทพมหานคร ; คุรุสภาลาดพร้าว, 2553)

คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จึงต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่หลากหลายและเข้าใจการศึกษา มีความมุ่งมั่น มีเวลาอุทิศแรงกายแรงใจในการพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ชุมชน สังคม และประเทศชาติต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนสังคมเข้มแข็งและประเทศชาติก้าวหน้า

จากความสำคัญ ปัญหาในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1 มีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานและบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารแบบ มีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 108 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 677 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 98 คน ครูผู้สอน 579 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 251 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน ครูผู้สอน 215 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scales) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในสถานศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และขอความกรุณาส่งแบบสอบถาม จำนวน 251 ฉบับ

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอแบบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (n = 100)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	36	14.34
2) ครูผู้สอน	215	85.66

รวม	**251**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 85.66 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และลำดับที่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.35	.22	มาก	2
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.34	.30	มาก	3
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.32	.36	มาก	4
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.38	.26	มาก	1
รวม	**4.35**	**.25**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.35, S.D.= .25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}$ =4.38,S.D. = .26) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}$ =4.35, S.D.= .22) และด้านการบริหารงบประมาณ($\bar{X}$ =4.34,S.D.= .30) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล($\bar{X}$ =4.32,S.D.= .36)

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.36	.23	4.34	.22	.523	.602
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.29	.32	4.35	.30	-1.14	.254
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.29	.39	4.33	.36	-.522	.602
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.37	.29	4.39	.26	-.293	.770

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.36	.23	4.34	.22	.523	.602
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.29	.32	4.35	.30	-1.14	.254
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.29	.39	4.33	.36	-.522	.602
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.37	.29	4.39	.26	-.293	.770
รวม	4.33	.27	4.35	.25	-.487	.626

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน (P = .846)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

4.1 ด้านการบริหารวิชาการ ควรจัดหาและสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ควรมีการแนะแนวการศึกษาต่อของนักเรียน ควรจัดอบรม การใช้หลักสูตรท้องถิ่น ให้กับสถานศึกษา และชุมชน

4.2 ด้านการบริหารงบประมาณควรให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษาควรมีการชี้แจงแสดงข้อคิดเห็น เสนอแนะ ในการใช้จ่ายงบประมาณ ของสถานศึกษา ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกลุ่มคนภายนอก มีส่วนร่วมในการควบคุมงานก่อสร้าง

4.3 ด้านการบริหารงานบุคคลควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมครู สู่การปฏิบัติที่ดีงาม มีความนอบน้อม เข้าสู่สังคมชุมชน

4.4 ด้านการบริหารทั่วไป ควรส่งเสริม สนับสนุน การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้น่าดูน่าอยู่ น่าเรียน ควรมีการประชุม วางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการติดต่อประสานงานร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนจากกลุ่มบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินผล ติดตามผลการพัฒนาสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการควรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญ ต่อการจัดการเรียนการสอน ต้องการเห็นเด็กนักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ จึงมีส่วนร่วมเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้คำแนะนำการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา จัดหาและสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และมีส่วนร่วมในการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก อนันต์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม ระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีการดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ หวะสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นรายด้านและตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมทุกขั้นตอนอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประเภทของกรรมการ พบว่า กรรมการกลุ่มผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรชุมชนและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาการ ศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาตามขนาดของโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน ข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบันและไม่เป็นระบบเป็นปัญหา ที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการบริหารวิชาการคณะกรรมการควรบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ด้านการบริหารงบประมาณคณะกรรมการควรมีบทบาทในการให้ความเห็นชอบและเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคลคณะกรรมการควรมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบงานและภารกิจการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริหารทั่วไปคณะกรรมการควรมีบทบาทในการเสนอแนะ ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุการแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษา ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

3. ควรมีการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่3)**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.

กัลยา วานิชบัญชา. (2546). **การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก อนันต์. (2556). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคธัญบุรี.

ธีระ รุญเจริญ . (2547). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

อนันต์ หวะสุวรรณ. (2548). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

Factors Affecting the Corruption in Public Sector as Perceived by School Administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3

พณัทดา วิเชียร[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทุจริตคอรัปชั่น ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่น และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่น ในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 132 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis: MRA) แบบ Step-wise ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการไม่ทำตามหน้าที่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการทุจริตการเลือกตั้ง

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การเมือง) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (สิ่งจูงใจ)

3. ปัจจัยสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการทุจริตคอรัปชั่นอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td)

---

[1] มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการทุจริตคอรัปชั่นเป็น .936 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทุจริตคอรัปชั่นได้ร้อยละ 87.7
คำสำคัญ : การทุจริตคอรัปชั่น, หน่วยงานภาครัฐ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่น

Abstract

This purpose of this study was to identify the level of corruption, the level of factors affecting corruption and factors affecting the corruption in public sector as perceived by school principals under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3. The sample was 132 school principals which collected by simple random sampling. The instrument was a 5 rating scale questionnaire about the corruption in public sector and the factors affecting corruption in public sector. Data was analyzed by Packaged Program SPSS for calculating the stepwise multiple regression analysis: MRA. The salient points found that:

1. The level of corruption in public sector as perceived by school principals under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 as whole and in each dimensions fount that is at a medium. The highest mean is on dysfunction task but the lowest mean is on cheating votes.

2. The level of factors affecting corruption in public sector as perceived by school principals as whole and in each dimensions found that is at a medium. The highest mean is on external (or political) environment but the lowest mean is on personal traits (incentives).

3. The factors on personal traits (honesty) (tc), on external or environment (economic and living) (td), on external or environment (gap or limitation of law or procedure) (th), on external or environment (position facilitated to fault) (ti), on external or environment (under the situational influences) (tj), on together influence to corruption statistical significance of .05. The highest influence is external or environment (under the situational influences) (tj). The second is on external or environment (position facilitated to fault) (ti), on external or environment (economic and living) (td), on external or environment (gap or limitation of law or procedure) (th), on personal traits (honesty) (tc), respectively. The multiple correlation coefficient among these factors and corruption is .936 and these factors are predictable the variance of corruption of 87.7.
Keywords: Corruption, Public sector, Factors affecting the corruption

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันปัญหาคอรัปชั่นถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนา และการคอรัปชั่นได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ แม้ว่าหลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ มีการรณณรงค์จากองค์กรของรัฐหรือองค์กรอิสระต่างๆ อย่างเช่น องค์การสหประชาชาติ ธนาคารโลกและภาคประชาชน ที่ต่างเห็นพ้องกันว่าการคอรัปชั่นเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความยากจน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาอย่างแท้จริง

สำหรับประเทศไทยนั้น เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าปัญหาเรื่องการคอรัปชั่นเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมาช้านานจนฝังรากลึกและพบเกือบทุกกลุ่มอาชีพในสังคมไทย เกี่ยวพันกับวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน หรือกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยไปแล้ว (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549 น. 24) เมื่อปัญหาดังกล่าวผูกพันอยู่กับสังคมไทย จึงส่งผลให้คนไทยบางส่วนมองว่าการทุจริตคอรัปชั่นเป็นเรื่องปกติและยอมรับได้ โดยมักจะใช้แนวคิดว่าผู้มีอำนาจก็มักจะโกงกันทุกฝ่าย ดังนั้นหากใครโกงแล้วทำงานเก่งก็ถือว่าพอรับได้ จึงทำให้คนยินยอมที่จะเสียเงินเพื่อซื้อความสะดวก สิทธิพิเศษ หรือตัดความรำคาญ แม้กระทั่งเกิดความคิดสีเทาประเภทกินตามน้ำ เข้าเมืองตาหลิ่วก็หลิ่วตาตาม ตัวเล็กกินไก่ตัวใหญ่กินช้าง หรือคนโกงแต่เก่งดีกว่าคนซื่อที่ทำงานไม่เป็น ซึ่งการกระทำและความคิดเหล่านี้ ทำให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมคอรัปชั่นเกือบจะสมบูรณ์ และจากผลการวิจัยพบว่า ในแต่ละปีพ่อค้าและนักธุรกิจกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ต้องสูญเสียเงินให้กับการคอรัปชั่นเป็นจำนวนสูงถึงเกือบ 3 แสนล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ หากไม่ไปตกอยู่ในกระเป๋าของคนเพียงไม่กี่คนย่อมสามารถอำนวยประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ของประเทศได้ (ประภัสสร เสวิกุล, 2554 น. 56) ทำให้รัฐต้องจ่ายเงินงบประมาณสูงกว่าที่เป็นจริง ทำให้ประชาชนต้องได้รับบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในระบบราชการไทยที่มักจะมีการใช้อำนาจโดยมิชอบ และมักมีการเรียกผลประโยชน์จากนักลงทุน เพื่อแลกกับการอนุญาตให้เอกชนดำเนินการในกิจการที่รัฐจะต้องทำ ซึ่งรัฐเองก็ไม่สามารถตรวจสอบการกระทำดังกล่าวได้ (สังศิต พิริยรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2536 น. 62)

นายวิวัฒน์ เจริญพาณิชย์ศิริ ผู้อำนวยการภาคีเครือข่ายต่อต้านคอรัปชั่น กล่าวว่าในอดีตประเทศเกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮ่องกงเคยเป็นประเทศที่มีการคอรัปชั่นทุกเรื่อง แต่เนื่องจากประเทศเหล่านี้มีการปราบปรามการคอ รัปชั่นอย่างจริงจัง เช่น ยึดทรัพย์หรือถูกจำคุกนักการเมืองที่พัวพันกับปัญหาคอรัปชั่นมาดำเนินคดีอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในระยะต่อมาจึงมีจำนวนการทุจริตลดลงอย่างมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยแล้วกลับมีจำนวนการคอรัปชั่นเพิ่มขึ้น

นับได้ว่าปัญหาการคอรัปชั่นในประเทศไทยเป็นปัญหาที่สะสมมายาวนาน ซึ่งยากแก่การแก้ไข อีกทั้งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศปัจจุบันธนาคารของไทยถูกจับตามองจากต่างชาติโดยเฉพาะในยุโรป หากยังปล่อยให้เป็นเช่นนี้ต่อไป การทำธุรกรรมทางการ เงินของเราในระดับนานาชาติจะยากขึ้นเพราะไม่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการพัฒนาประเทศได้ ดังนั้น ปัญหาคอรัปชั่นจึงไม่ใช่เรื่องไกลตัวและเป็นปัญหาที่คนไทยทั้งประเทศต้องร่วมกันแก้ไข แต่ที่ผ่านมาแม้จะมีหน่วยงานต่างๆ ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามคอรัปชั่นมาอย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังมีกฎหมายใหม่ๆเกิดขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมีการคอรัปชั่นเกิดขึ้นอยู่เนื่องๆ ทั้งที่ตรวจพบและไม่สามารถตรวจพบได้ แต่ก็ไม่สามารถทำให้การคอรัปชั่นหมดไปจากประเทศไทยได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆเกี่ยวกับการคอรัปชั่นขึ้น เพื่อสามารถใช้วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการคอรัปชั่นในประเทศไทย และนำเสนอแนวทางการแก้ไขต่อไป ดังนั้นด้วยความมุ่งหวังให้ประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือ การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ เพื่อรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงทั้งในและต่างประเทศ และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการกำหนดนโยบาย การประสานนโยบายและการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย ดังนั้นจึงควรมีการศึกษารวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคอรัปชั่นในประเทศไทย โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

สภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ และสภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 196 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 132 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 การทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด การทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การให้และรับสินบน 2) การฉกฉวยและแปรรูปทุนของรัฐ 3) การใช้ทรัพยากรของรัฐไปในทางที่มิชอบ 4) การไม่ทำตามหน้าที่ 5) การใช้อิทธิพลทางการค้า 6) ยอมรับของขวัญที่ไม่ถูกต้อง 7) ปกปิดการบริหารงานที่ไม่ถูกต้อง 8) ใช้อำนาจในทางที่ผิด 9) การใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ 10) การทุจริตการเลือกตั้ง 11) การแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ 12) ผู้อุปถัมภ์กับประชานิยม และ 13) การบริจาคเพื่อช่วยเหลือการรณณรงค์ที่ผิดกฎหมาย

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 1) สภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ ได้แก่ โอกาส สิ่งจูงใจ การเสี่ยงภัยและความซื่อสัตย์ 2) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เศรษฐกิจและการครองชีพ การเมือง สภาพแวดล้อมทางสังคม การบริหารงานของรัฐที่ขาดประสิทธิภาพ กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด และการตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis: MRA) แบบ Step-wise

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน (ร้อยละ 100)

2. ระดับการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการไม่ทำตามหน้าที่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการทุจริตการเลือกตั้ง

3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การเมือง) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (สิ่งจูงใจ)

4. ปัจจัยสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการทุจริตคอรัปชั่นอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการทุจริตคอรัปชั่นเป็น .936 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทุจริตคอรัปชั่นได้ร้อยละ 87.7

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการไม่ทำตามหน้าที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานภาครัฐได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนราชการที่เป็นความหวังของสังคม ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการการดำเนินงาน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น ประกอบกับรัฐบาลทุกสมัยเน้นย้ำให้หน่วยงานภาครัฐได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธชาด สุธีวสินนนท์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องช่องทางและโอกาสในการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการทุจริตคอรัปชั่นในองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล มีช่องทางการทุจริตคอรัปชั่นมากกว่าเทศบาลนคร และเทศบาลตำบล โดยวิธีการส่วนมากเกิดจากการใช้อำนาจ ตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้บริษัท/สถานประกอบการของตนเองและพรรคพวก มีการจูงใจ เรียกร้อง ขมขู่ หน่วงเหนี่ยวหรือกลั่นแกล้งเพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง การรับสินบน เพื่อให้การคุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมาย การรับหรือการเรียกเก็บ

ค่าคอมมิชชัน และส่วยต่างๆ การทำสัญญาจ้างหรือให้สัมปทานเฉพาะผู้ให้การสนับสนุน ผู้มีอำนาจในองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (สิ่งจูงใจ) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสังคมไทยรวมทั้งสังคมโลกได้ร่วมกันรณรงค์ควบคุมปัจจัยที่อาจจะนำไปสู่การทุจริตคอรัปชั่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์หรือทรัพยากรของชาติให้มีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดได้จากความร่วมมือของทุกฝ่าย สถานศึกษาต่างๆ ทุกระดับได้จัดกิจกรรมต่อต้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทุจริตคอรัปชั่นเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้กับเยาวชน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้อย่างจิงจัง จึงทำให้ปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ พุทธชาด สุธีวสินนนท์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องช่องทางและโอกาสในการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองสวนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนต้องการเงินทอง เพื่อนำมาใช้จ่ายหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออกในทางวัตถุนิยม การมีอำนาจผูกขาดของผู้บริหารในการอนุมัติโครงการ การตัดสินใจ กำหนดโครงการ การแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้น การอนุมัติสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆจึงมีผลให้ผู้บริหารบางคนใช้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของตนเองในการประพฤติมิชอบ

3. ปัจจัยสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการทุจริตคอรัปชั่นอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการทุจริตคอรัปชั่นเป็น .936 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทุจริตคอรัปชั่นได้ร้อยละ 87.7 โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทุจริตคอรัปชั่นมีองค์ประกอบที่สลับซับซ้อน กล่าวคือ ถ้าบุคคลอยู่ท่ามกลางบริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น ก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีแนวโน้มที่จะทำการทุจริตคอรัปชั่นได้โดยง่ายในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลใดๆ แวดล้อมด้วยสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นร่วมกัน บุคคลผู้นั้นย่อมประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีงาม และคอยสอดส่องให้ความช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น สอดคล้องกับแนวคิดของ มรกต ศิริวัฒนาโรจน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการทุจริตในการบริหารโรงพยาบาลภาครัฐของไทย : ศึกษาการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการทุจริต ได้ข้อสรุปว่า การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การบริหารงานพัสดุการจัดจ้างจัดซื้อไม่ถูกต้องตามระเบียบ มีการสมยอม (ฮั้วการประมูล) กำหนดคุณลักษณะเฉพาะครุภัณฑ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ เห็นการทุจริตเป็นเรื่องปกติ สาเหตุที่ไม่แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนคือ กลัวไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้บริหารสูงสุดไม่ได้จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ผู้นำ บางคนให้รางวัลความดีความชอบแก่บุคลากรระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการไม่ทำตามหน้าที่ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยส่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงได้สอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นต้น

2. ปัจจัยสภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการทุจริตคอรัปชั่นอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (การตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์) (tj) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด) (ti) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและการครองชีพ) (td) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม (กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง) (th) สภาพภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ (ความซื่อสัตย์) (tc) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการทุจริตคอรัปชั่นเป็น .936 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทุจริตคอรัปชั่นได้ร้อยละ 87.7 ซึ่งจะพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (ระบบอุปถัมภ์) ยังเป็นประเด็นปัญหาที่ไม่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐย่อมหมายความว่า ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยเริ่มอยู่ในสภาวะที่ได้รับการแก้ไขปัญหา และเป็นการแก้ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นได้อีกหนทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ เช่น การฮั้วประมูล การกินตามน้ำ การเรียกร้องผลประโยชน์จากการดำเนินงานของรัฐ เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทุจริตคอรัปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการทุจริตคอรัปชั่นระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

เกวลิน สถิตานนท์. (2550).**แนวทางการป้องกันการทุจริตในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ขวัญฤทัย ใจทัน. (2554).**การให้ความหมายและที่มาของความหมายการทุจริตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนราชินีบูรณะ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา พลอยภัทรภิญโญ.(2554).**ปัจจัยเอื้อที่เอื้อต่อการทุจริตหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนานันต์ วรสาร. (2557).**การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคอร์รัปชั่นโดยใช้แบบจำลองการคอร์รัปชั่นที่มีเหตุจำกัด**. (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2549).**แนวทางป้องกันการทุจริตในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นวลน้อย ตรีรัตน์ และคณะ. (2546). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. รายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชจรี ศิลมงคล. (2558). **การทุจริตในการเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (รายงานผลการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุศรา อินทฤทธิ์. (2551). **ผลการคอรัปชั่นที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2549). **รูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอร์รัปชันในสถานศึกษา**. (รายงานผลการวิจัย). พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรศักดิ์ โชติพินิจ (2558). **ปัจจัยต่อต้านการคอรัปชั่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคอรัปชั่น ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : ศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยลัยรังสิต.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2544). **ดัชนีคอรปชั่นของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

พุทธชาด สุธีวสินนนท์. (2551). **ช่องทางและโอกาสการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มรกต ศิริวัฒนาโรจน์ (2557).**การทุจริตในการบริหารโรงพยาบาลภาครัฐของไทย : ศึกษาการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการทุจริต**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรังสิต.

มานะ นิมิตมงคล. (2554). **คอรัปชั่น : ศึกษากรณีรัฐวิสาหกิจในประทศไทย.** (รายงาน ผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

รัตนะ บัวสนธิ์. (2545). **คอรัปชั่นในวงการศึกษาของไทย:กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง**. (รายงานผลการวิจัย). พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วลัยพร ยอดคำมี. (2550). **แนวทางป้องกันการทุจริตภายในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารวิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุสาหกรรมมหาบัณฑิต**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิทยากร เชียงกุล. (2549). **แนวทางปราบคอร์รัปชั่นอย่างได้ผล: เปรียบเทียบไทยกับประเทศอื่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร.

สังศิต พิริยะรังสรรค์ (2549). **ทฤษฎีคอรัปชั่น**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน.

สุธี อากาศฤกษ์ (2544). **มูลเหตุคอรัปชั่น**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราการทุจริตแห่งชาติ.

----------. (2545**). การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

----------. (2524). **มูลเหตุแห่งคอร์รัปชัน**. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.

----------. (2545**).การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

เสน่ห์ เทียนทอง (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อ การทุจริตคอร์รัปชั่นของข้าราชการและนักการเมือง**. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุทัย หิรัญโต. (2512). **ข้าราชการ: ทำไมคอรัปชั่น**. สำนักพิมพ์อินเดียนสโตร. กรุงเทพฯ.

การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

A Study of Problems and Solution on Using Information Communication and Technology in School Management under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4

วิเชียร ม่วงมุข[1] บรรจบ บุญจันทร์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 125 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1.ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และด้านการจัดระเบียบข้อมูล

2. เปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีปัญหามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[2] รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

3. แนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3.1 แก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุหลักๆ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยด้านตัวโปรแกรม

3.2 แก้ปัญหาซ้ำซ้อนในการเก็บข้อมูลโดยให้การเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว สามารถนำไปใช้กับงานทุกงานในหน่วยงานได้โดยการเชื่อมต่อข้อมูลจากฐานข้อมูลเดียวกัน

3.3 ไม่ควรให้อำนาจบุคคลใดบุคคลหนึ่งพิจารณาข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจควรมีการกำหนดคณะทำงานในการตัดสินใจนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

3.4 สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับ ในการปฏิบัติงานโดยนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาในเชิงบริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน การปฏิบัติ หรือการตรวจสอบผลการปฏิบัติ การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมถึง การร่วมมือกันแก้ปัญหา ให้เป็นไปในทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the implementation problem on information communication and technology in school administration 2) to compare according to experience of administrators and school sizes 3) to find out the guidelines for problem-solving. The sample was125 schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 which classified random sampling. Questionnaire with .89 reliability and interview form were employed for data collection. Percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and content analysis were used. The salient points found that:

1. The implementation problem on information communication and technology in school administration as whole and in each dimensions, is at a medium level. The highest mean is data implementation, while the lowest mean is data collection, and data ordering.

2. The comparison of the implementation problem on information communication and technology in school administration which classified into:

2.1 experience of administrators, as whole and in each dimension found that significantly difference at .05. The administrators who have been working for 1-10 years, getting the problem more than who have over 10 year experiences.

2.2 school size, as whole and in each dimension found that significantly difference at .05. The comparison in each pare found that the large school is significantly difference at .05 to middle and small school including large and middle school. The small school get the problem greater than small and large school including the middle school is getting the problem more than the large school as well.

3. The guideline for problem solving on implementation problem on information communication and technology in school administration:

3.1 to solve the main causes as personnel, material, and program.

3.2 to solve the duplication on data collection by once data gathering, it is capable to use within other work units linking to the same data based.

3.3 to empower the decision making into committee without any individuals, data should be implemented for planning and action plan of the organization.

3.4 to emphasis awareness to personnel in all levels in order to considering on administration, planning, acting, monitoring, action review including alignment cooperative problem solving systematically.

Keywords: implementation problem on information communication and technology, experience, school size

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ในองค์กรต่างๆมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงาน และเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนว่าหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจัง ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานมากกว่าหน่วยงานที่ไม่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่น้อยกว่า (สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. 2545 : คำนำ)

สังคมปัจจุบันคือศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่เรียกว่า สังคมยุคคอมพิวเตอร์สังคมสารสนเทศ หรือสังคมข่าวสาร (The Information Society) เป็นสังคมที่มีการใช้สารสนเทศรูปแบบต่างๆโดยผ่านเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ เพื่อประกอบการตัดสินใจทั้งเพื่อประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมในด้านการใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านการบัญชี ด้านการออกแบบ เป็นต้น (ลานนา ดวงสิงห์. 2548 : 2-3)

จากรายงานผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประจำปีงบประมาณ 2556 ระยะที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในสถานศึกษา พบว่า มีปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. 2556 : 12)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษามีปัญหาอยู่ จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีผลงานการวิจัยเกี่ยวกับ ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนระดับประถมศึกษาน้อยมาก อีกทั้งข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวในสถานศึกษายังมีข้อจำกัด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา โดยศึกษาข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

สมมติฐานของการวิจัย

ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 184 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 89 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 85 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 125 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 56 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (สมบูรณ์ ตันยะ. 2548 : 105)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แนวทางการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าหน่วยงาน เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ(Best Practices)ในหน่วยงานหรือองค์กร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบสอบถามการศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา และ ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview form) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ

3.2 ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 เปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโดยใช้ t-test จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และด้านการจัดระเบียบข้อมูล

2. เปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีปัญหามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.03	3.16	1.86
ขนาดเล็ก	4.03	-	0.87*	2.17*
ขนาดกลาง	3.16		-	1.30*
ขนาดใหญ่	1.86			-
ด้านการตรวจสอบข้อมูล	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	3.23	1.71
ขนาดเล็ก	4.09	-	0.86*	2.38*
ขนาดกลาง	3.23		-	1.52*
ขนาดใหญ่	1.71			-
ด้านการประมวลผลข้อมูล	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	3.20	1.86

ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.03	3.16	1.86
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.82*	2.16*
ขนาดกลาง	3.20		-	1.34*
ขนาดใหญ่	1.86			-
ด้านการจัดระเบียบข้อมูล	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.98	3.22	1.82
ขนาดเล็ก	3.98	-	0.76*	2.16*
ขนาดกลาง	3.22		-	1.40*
ขนาดใหญ่	1.82			-
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.03	3.24	1.75
ขนาดเล็ก	4.03	-	0.79*	2.28*
ขนาดกลาง	3.24		-	1.49*
ขนาดใหญ่	1.75			-
ด้านการนำข้อมูลไปใช้	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.15	3.23	1.51
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.92*	2.64*
ขนาดกลาง	3.23		-	1.72*
ขนาดใหญ่	1.51			-
ภาพรวม	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.05	3.21	1.76
ขนาดเล็ก	4.05	-	0.84*	2.29*
ขนาดกลาง	3.21		-	1.45*
ขนาดใหญ่	1.76			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

3. แนวทางแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3.1 แก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุหลักๆ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยด้านตัวโปรแกรม

3.2 แก้ปัญหาซ้ำซ้อนในการเก็บข้อมูลโดยให้การเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว สามารถนำไปใช้กับงานทุกงานในหน่วยงานได้โดยการเชื่อมต่อข้อมูลจากฐานข้อมูลเดียวกัน

3.3 ไม่ควรให้อำนาจบุคคลใดบุคคลหนึ่งพิจารณาข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจควรมีการกำหนดคณะทำงานในการตัดสินใจนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

3.4 สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับ ในการปฏิบัติงานโดยนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาในเชิงบริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน การปฏิบัติ หรือการตรวจสอบผลการปฏิบัติ การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมถึง การร่วมมือกันแก้ปัญหา ให้เป็นไปในทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

1. ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เห็นว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศจนสามารถแนะนำและกระตุ้นบุคลากรให้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเล็งเห็นปัญหาในการปฏิบัติงาน และประจักษ์ว่าการนำข้อมูลไปใช้มีปัญหามากที่สุด

2. ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะมีวิธีแก้ปัญหาที่แยบยล มีกุศโลบายในการแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานที่ดี ทั้งนี้อาจรวมถึงวัยวุฒิที่มากกว่าจะทำให้ทัศนคติในการมองปัญหาแตกต่างกัน อนึ่ง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารไม่ถึงสิบปี ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามีปัญหาตามบริบทของสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดหลายด้าน

3. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง มากกว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุระชาติ ชุมพร (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการค้นพบ

1.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรมีการกำหนดฝ่ายงานและบุคลากรรับผิดชอบงานโดยไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน

1.2 ด้านการตรวจสอบข้อมูล ควรดำเนินการตรวจสอบข้อมูลให้เพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการตัดสินปัญหา สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำสู่การใช้ในการจัดทำแผนและการกำหนดนโยบายได้

1.3 ด้านการประมวลผลข้อมูล ควรดำเนินการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานต่างๆ ได้

1.4 ด้านการจัดระเบียบข้อมูล ควรมีการจัดมุมสารสนเทศในโรงเรียนโดยจัดการวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับในการเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เพียงพอ

1.5 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจควรดำเนินการเป็นหมู่คณะไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งพิจารณาข้อมูลในการตัดสินใจ เพียงลำพัง

1.6 การนำข้อมูลไปใช้ ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดระบบการบริหารใช้ประกอบ การตัดสินใจ และนำมาใช้ในการตรวจสอบแผนงานต่างๆ ให้คุ้มค่ากับการดำเนินการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษา วิจัย เกี่ยวกับการความพึงพอใจหรือประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาซอร์ฟแวร์ที่ใช้เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ EIS/ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ฯลฯ เพื่อลดความสูญเปล่าของทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ลานนา ดวงสิงห์. (2548). **COMPUTER. เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งภูมิปัญญา**. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2556). **รายงานผลการ ดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2556**. เอกสารลำดับที่ 25/2556.

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. (2545). **ไอทีเพื่อการปฏิรูปภาครัฐ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.

สุระชาติ ชุมพร. (2550). **สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมบูรณ์ ตันยะ (2548). **วิทยาการวิจัย**. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ (แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Evaluation of the Master of Education Program in Curriculum, Teaching, and Learning Technology (Concentration Area: Curriculum and Instruction), Chiang Mai University

สมเกียรติ อินทสิงห์[1] สุนทรี คนเที่ยง[2] ศักดา สวาทะนันทน์[3] นงลักษณ์ เขียนงาม[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ ในแขนงวิชาหลักสูตรและการสอน โดยใช้รูปแบบการประเมิน OSE ซึ่งประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Objective; O) ด้านระบบหลักสูตร (System; S) และด้านข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร (Esoteric; E) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 คน คณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร จำนวน 6 คน นักศึกษาในหลักสูตร จำนวน 20 คน มหาบัณฑิต ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จำนวน 12 คน และผู้ใช้มหาบัณฑิต จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อการประเมินหลักสูตร แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า ปรัชญาของหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ

2. ด้านระบบหลักสูตร พบว่า โครงสร้างหลักสูตร รายวิชาในหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และคณาจารย์ผู้สอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการเรียนของผู้เรียนทั้งหมดอยู่ในระดับดีขึ้นไป และผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ด้านข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีจุดแข็งอยู่ 9 ประการ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เห็นควรให้เพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างจุดแข็งของหลักสูตร คณะกรรมการบริหารหลักสูตรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์ในสาขาวิชา งานวิจัยเฉพาะทางของสาขาวิชา และการประกันคุณภาพของหลักสูตร

คำสำคัญ: การประเมินหลักสูตร, รูปแบบการประเมิน OSE, หลักสูตรและการสอน

---

[1] อาจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ somkiart.int@cmu.ac.th

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ajsue@me.com

[3] อาจารย์ ดร. ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[4] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Abstract

The purpose of the research was to evaluate the Master of education program in curriculum, teaching, and learning technology (concentration area: curriculum and instruction), Chiang Mai University. By using OSE evaluation model, it was evaluated in 3 parts – objectives, system, and esoteric. The participants were 5 curriculum and instruction experts, 6 instructors, 20 graduate students, 12 succeed students, and 8 stakeholders; all were chosen by purposive sampling. The research tools were questionnaires, interview forms, focus group record forms, and a document record form. Mean, percentage, and standard deviation were used for analyzing quantitative data. Content analysis and topic synthesis were used for analyzing qualitative data.

The results of the research were as followed:

1. Objective evaluation - curriculum philosophy was at high suitable level, and objectives were at highest suitable level.

2. System evaluation - curriculum structure, courses, instruction, learning measurement and evaluation, learning resources, curriculum administration, and instructors were at high suitable level. All students' learning outcomes reached a good level. Stakeholders were satisfied at high suitable level.

3. Esoteric evaluation - curriculum had 9 strengths. The participants agreed to enrich extracurricular activities, which would promote curriculum strengths. Curriculum committees gave priority to professional development, specific research, and curriculum assurance.

Keywords: Curriculum evaluation, OSE evaluation model, Curriculum and instruction

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

หลักสูตรเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาในทุกระดับ เปรียบเสมือนเข็มทิศในการเดินทางไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณภาพของคนย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของหลักสูตรในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ นักการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรในทุกมิติ โดยเฉพาะหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งสร้างบัณฑิตออกมารับใช้สังคมและประเทศชาติ ย่อมต้องได้รับพัฒนาและจัดทำขึ้นอย่างพิถีพิถัน รอบคอบ และมุ่งสร้างอัตลักษณ์ให้แก่บัณฑิตในแต่ละสาขาอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) ไว้ว่า หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษามุ่งสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพ ที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่างๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้ง มีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ในระดับปริญญาโท มุ่งให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนางานและสังคม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศ มุ่งผลิตบัณฑิตทางวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ และมีความลุ่มลึกในศาสตร์ด้านการสอน เปิดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งหนึ่งในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาคือ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน

และเทคโนโลยีการเรียนรู้ มีปรัชญาของหลักสูตรคือ “สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ ตั้งอยู่บนฐานความคิดที่ว่า หลักสูตรและการสอนเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยตลอดชีวิต การพัฒนาหลักสูตรทั้งในระดับมหภาคหรือจุลภาค เพื่อให้บรรลุผลที่คาดหวังนั้นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจของบุคลากรผู้รับผิดชอบในเรื่องพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน ธรรมชาติของเนื้อหาสาระ และสภาพบริบทของการพัฒนาการเรียนการสอน ที่สำคัญผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้โดยตรงคือ ผู้สอน ต้องมีความรู้ความเข้าใจกว้างขวางทั้งในทฤษฎี แนวคิด เทคนิค วิธีการเรียนการสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งมีมุมมองที่สร้างสรรค์หรือทักษะในการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม” และมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อมุ่งผลิตครูและนักวิชาการทางด้านพัฒนาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ได้ในหลายบริบท โดยเน้นให้มีคุณลักษณะและความสามารถ ดังนี้ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555)

1) สามารถพัฒนาหลักสูตร การสอน และการเรียนรู้ได้หลากหลายบริบท

2) สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรและบริบทสถานศึกษา

3) สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีทางด้านหลักสูตรและการสอนในการปฏิบัติจริงได้อย่างกว้างขวาง

4) สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนได้

5) มีจรรยาบรรณทางวิชาการและมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน แขนงวิชาการสอนภาษาอังกฤษ แขนงวิชาประถมศึกษา และแขนงวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา สำหรับแขนงวิชาหลักสูตรและการสอนนั้น โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยรายวิชาเรียน ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต และการค้นคว้าแบบอิสระ (Independent study) 6 หน่วยกิต รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต รายวิชาเรียนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รายวิชาบังคับ (6 รายวิชา) แบ่งเป็นรายวิชาบังคับร่วม (3 รายวิชา) และรายวิชาบังคับตามแขนงวิชา (3 รายวิชา) กลุ่มที่ 2 รายวิชาเลือกตามแขนงวิชา (7 รายวิชา) และกลุ่มที่ 3 รายวิชานอกสาขาวิชาเฉพาะ (1 รายวิชา) ซึ่งหลักสูตรนี้ได้เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 เป็นต้นมา จนกระทั่งถึงปัจจุบันเป็นระยะ 5 ปี ซึ่งครบกำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานของการประกันคุณภาพของหลักสูตรที่จะต้องดำเนินการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตร รวมทั้งเพื่อให้ทราบการดำเนินงานที่ผ่านมาว่า หลักสูตรมีจุดแข็ง และจุดที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง การจัดกระบวนการเรียนการสอนพบอุปสรรคและปัญหาเช่นไร การบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นไปอย่างเหมาะสมหรือไม่ ดังนั้นจึงควรมีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำข้อมูลการประเมินที่ได้มาสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

ผู้วิจัยจึงได้ตัดสินใจดำเนินการประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555) ในแขนงวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้รูปแบบการประเมิน OSE ของ Singla & Gupta (2007) ที่กำหนดขอบเขตการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Objective; O) ด้านระบบหลักสูตร (System; S) และด้านข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร (Esoteric; E) ซึ่งข้อมูลอันเป็นผลจากการประเมินหลักสูตรในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555) แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน เพื่อทำให้หลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่นี้มีความเหมาะสม ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กรสภาวิชาชีพครู และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัต อันนำไปสู่การผลิตมหาบัณฑิตทางหลักสูตรและการสอนที่พร้อมออกไปรับใช้สังคมในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555) แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินหลักสูตรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการประเมิน OSE โดยกำหนดประเด็นในการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Objective; O) ประกอบด้วย ปรัชญาของหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ด้านที่ 2 ด้านระบบหลักสูตร (System; S) ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร กระบวนวิชาในหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร คณาจารย์ผู้สอน ผลการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิต

ด้านที่ 3 ด้านข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร (Esoteric; E) ประกอบด้วย จุดแข็งของหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ช่วยสร้างจุดแข็งของหลักสูตร

ตารางที่ 1 ประเด็นการประเมิน เครื่องมือในการวิจัย และแหล่งข้อมูล

การประเมิน	ประเด็นประเมิน	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล
ด้านที่ 1 วัตถุประสงค์	1) ปรัชญาของหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์	1) ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) คณาจารย์ 3) นักศึกษา 4) มหาบัณฑิต 5) ผู้ใช้มหาบัณฑิต
ด้านที่ 2 ระบบหลักสูตร	1) โครงสร้างหลักสูตร 2) รายวิชาในหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) ทรัพยากรการเรียนรู้ 6) การบริหารหลักสูตร 7) คณาจารย์ผู้สอน 8) ผลการเรียนของผู้เรียน 9) ความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิต	1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) 4) แบบบันทึกข้อมูล	1) ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) คณาจารย์ 3) นักศึกษา 4) มหาบัณฑิต 5) ผู้ใช้มหาบัณฑิต 6) ระบบ CMU MIS

การประเมิน	ประเด็นประเมิน	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล
ด้านที่ 3 ข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร	1) จุดแข็งของหลักสูตร 2) กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างจุดแข็งของหลักสูตร 3) การพัฒนาคณาจารย์ 4) การพัฒนางานวิจัยของสาขา 5) การประกันคุณภาพของหลักสูตร	1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบบันทึกข้อมูล	1) ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) คณาจารย์ 3) นักศึกษา 4) มหาบัณฑิต 5) รายงานการประชุม

ขอบเขตของแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) ผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ที่มีประสบการณ์ในการสอนในระดับอุดมศึกษา และเป็นหรือเคยเป็นกรรมการประจำหลักสูตรสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2) คณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3) นักศึกษาในหลักสูตร จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

4) มหาบัณฑิต ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

5) ผู้ใช้มหาบัณฑิต จำนวน 8 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในปี พ.ศ. 2559

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารหลักสูตร (Study of curriculum documents) เป็นการศึกษาเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555) แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการประเมิน (Study of evaluation model) โดยใช้รูปแบบการประเมิน OSE ของ Singla and Gupta (2007) และพิจารณาเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อสร้างขอบเขตการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ การประเมินด้านวัตถุประสงค์ (Objective evaluation) การประเมินด้านระบบ (System evaluation) และการประเมินด้านข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร (Esoteric evaluation) เพื่อกำหนดประเด็นในการประเมินและนำมาออกแบบเกณฑ์และเครื่องมือในการกระเมินหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือในการประเมิน (Creating of tools) ที่ครอบคลุมประเด็นในการประเมินทั้ง 3 ด้าน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย

1) แบบสอบถาม เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเติมข้อมูลในช่องว่าง โดยครอบคลุมประเด็นในการประเมินทั้ง 3 ด้าน

2) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยครอบคลุมประเด็นในการประเมินทั้ง 3 ด้าน

3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) ใช้สำหรับพูดคุยซักถามในประเด็นการประเมินด้านที่ 2 ระบบหลักสูตร

4) แบบบันทึกข้อมูล ใช้จดบันทึกข้อมูลที่พบประเด็นการประเมินด้านที่ 2 ระบบหลักสูตร และด้านที่ 3 ข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล (Collecting of data) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านหลักสูตรและการสอน คณาจารย์ผู้สอน นักศึกษาปัจจุบัน มหาบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ใช้มหาบัณฑิต รวมทั้งระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU MIS) และเอกสารรายงานการประชุม

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล (Analysis of data) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการแปลผลข้อมูล และนำเสนอข้อค้นพบ โดยเฉพาะข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงอันจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ (แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (%) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญมี พันธ์ไทย, 2545)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน น้อยกว่า 1.25 หมายถึง มีความแตกต่างกันน้อย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.25 – 1.75 หมายถึง มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่า 1.75 หมายถึง มีความแตกต่างกันมาก

ข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปประเด็นสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินหลักสูตรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านที่ 1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.1 ปรัชญาของหลักสูตร มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านที่ 2 ด้านระบบหลักสูตร

2.1 โครงสร้างหลักสูตร พบว่า จำนวนหน่วยกิตของรายวิชาบังคับ รายวิชาเลือก รายวิชานอกสาขาวิชาเฉพาะ และการค้นคว้าแบบอิสระ (IS) มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เงื่อนไขการสอบภาษาอังกฤษและการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive examination) มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 รายวิชาในหลักสูตร พบว่า เนื้อหาสาระทั้ง 15 รายวิชาในหลักสูตร ประกอบด้วย รายวิชาบังคับร่วม รายวิชาบังคับตามแขนงวิชา รายวิชาเลือกตามแขนงวิชา รายวิชานอกสาขาวิชาเฉพาะ และการค้นคว้าอิสระ มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 การจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ผู้สอนดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ทรัพยากรการเรียนรู้ พบว่า สื่อ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้มีคุณภาพเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเพียงพอเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 การบริหารหลักสูตร พบว่า การจัดระบบการบริหารงานหลักสูตรมีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีความคิดเห็นเพิ่มเติมจากนักศึกษาว่า ควรจัดให้มีการติดตามนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาตามแผนการเรียนที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ (IS) สำเร็จสมบูรณ์จนจบการศึกษาได้

2.7 คณาจารย์ผู้สอน พบว่า คณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตามแขนงวิชาเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.8 ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า นักศึกษาและมหาบัณฑิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละรายวิชาในหลักสูตรตั้งแต่ลำดับขั้นดี (เกรด B) ขึ้นไป ร้อยละ 100

2.9 ความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิต พบว่า ผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความพึงพอใจในมหาบัณฑิตที่เป็นผลผลิตของหลักสูตรเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านที่ 3 ข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร

3.1 จุดแข็งของหลักสูตร พบว่า คณาจารย์ นักศึกษา และมหาบัณฑิตมีความเห็นว่าหลักสูตรมีจุดแข็งที่โดดเด่น ได้แก่ 1) เป็นหลักสูตรที่เปิดและจัดการเรียนการเรียนการสอนมาเป็นระยะนานกว่า 33 ปี 2) มีผลงานวิจัยของสาขาวิชาและแขนงวิชาในหลากหลายบริบทและหลายเรื่อง นักศึกษาปัจจุบันสามารถนำมาศึกษา อ้างอิงและเป็นแนวทางประกอบการทำวิจัยของตนเองได้ 3) ชื่อของหลักสูตรเป็นศาสตร์องค์รวมในภาพกว้าง ทำให้มีผู้สนใจเข้ามาศึกษาจากทุกสาขาวิชาและหลายระดับการศึกษา ซึ่งทำให้ชั้นเรียนมีความหลากหลาย 4) ชื่อของหลักสูตรเป็นศาสตร์องค์รวมในภาพกว้าง จึงสามารถหาเอกสาร ตำรา วารสารและ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ มาประกอบการเรียนการสอนและการทำวิจัยได้สะดวกมากขึ้น (ไม่เฉพาะทางและลึกมากเหมือนหลักสูตรอื่น ๆ ที่หาเอกสารอ้างอิงยาก) 5) เป็นหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมการจัดการศึกษาของท้องถิ่น อาทิ ประเด็นชาติพันธุ์ของผู้เรียน บริบทของโรงเรียน เป็นต้น 6) รายวิชาในหลักสูตรมีความหลากหลาย สะท้อนอัตลักษณ์ขององค์ความรู้ในศาสตร์หลักสูตรและการสอน 7) คณาจารย์ในหลักสูตรมีความสามารถที่หลากหลาย สามารถให้คำแนะนำในการเรียนและการทำวิจัยได้อย่างลุ่มลึก 8) มีเครือข่ายความร่วมมือกับศิษย์เก่าที่มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะชมรมศิษย์เก่าหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 9) เป็นหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาชั้นนำในระดับประเทศ

3.2 กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ช่วยสร้างจุดแข็งของหลักสูตร พบว่า คณาจารย์ นักศึกษา และมหาบัณฑิตมีความเห็นว่าควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ได้แก่ 1) การศึกษาดูงานต่างสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ 2) การส่งเสริมให้นักศึกษาและคณาจารย์ไปนำเสนอผลงานการวิจัยในเวทีประชุมทางวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ 3) การฝึกให้ตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการลงในวารสารทางวิชาการระดับชาติ อาทิ บทความ

วิชาการ และบทความวิจัย 4) การเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย หรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ 5) การจัดสัมมนาทางหลักสูตรและการสอน โดยให้นักศึกษาปริญญาโทเป็นวิทยากรบรรยาย และ 6) การจัดทำ “วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ด้านกิจการนักศึกษา ได้แก่ 1) กิจกรรมสานสัมพันธ์กับสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนต่างสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เป็นต้น 2) การอบรมค่ายคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับแขนงวิชาอื่น ๆ ในสาขาวิชาเดียวกัน ได้แก่ ประถมศึกษา การสอนภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับสาขาวิชาอื่น ๆ ในระดับปริญญาโท อาทิ สาขาวิชาการศึกษา การวิจัยและประเมินการศึกษา เป็นต้น

3.3 การพัฒนาคณาจารย์ในสาขาวิชา พบว่า ในแต่ละปีการศึกษาทางสาขาวิชาจะจัดให้นักศึกษาและคณาจารย์เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ต่างมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งเชิญวิทยากรภายนอกที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสาขาวิชามาบรรยายให้ความรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนามุมมองและองค์ความรู้ใหม่ ๆ กับคณาจารย์ในหลักสูตรด้วย ในส่วนการสนับสนุนให้อาจารย์ไปร่วมประชุมทางวิชาการในระดับชาติและนานาชาตินั้น ทางหลักสูตรยังไม่มีงบประมาณสนับสนุน แต่อาศัยงบประมาณจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการเดินไปเข้าร่วมการประชุม ซึ่งในแต่ละปีมีวงเงินสนับสนุน จำนวน 15,000 บาท คณาจารย์ส่วนหนึ่งในหลักสูตรเห็นว่า ยังไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาคณาจารย์ในสาขาวิชา

3.4 การพัฒนางานวิจัยของสาขาวิชา พบว่า คณะกรรมการบริหารหลักสูตรให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนางานวิจัยในสาขาวิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการเรียนรู้ โดยในการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแต่ละครั้ง จะมีการหยิบยกและนำเสนอประเด็นและแนวโน้ม (Trend) งานวิจัยใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนพูดคุยกัน อาทิ ในปี 2559 เป็นประเด็นเกี่ยวกับ การวิจัยในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแนวใหม่ การพัฒนาทักษะกระบวนการของผู้เรียน ห้องเรียนกลับด้าน (Flip classroom) การประเมินและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น ซึ่งปรากฏผลงานวิจัยของคณาจารย์ในสาขาวิชาเกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ และได้มีการนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติ 4 ผลงาน และตีพิมพ์ลงในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลของ TCI จำนวน 3 ผลงาน

3.5 การประกันคุณภาพของหลักสูตร พบว่า คณะกรรมการบริหารหลักสูตรให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก มีการประชุมชี้แจงและจัดดำเนินการตามแผนงานการประกันคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สม่ำเสมอ มีการรายงานการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหลักสูตรในทุกปี

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยในแต่ละประเด็นดังนี้

1. จากผลการประเมินหลักสูตรในด้านที่ 1 ปรัชญาของหลักสูตรมีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นผลมาจากคณะกรรมการผู้จัดทำหลักสูตรได้มีการประชุมกันอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการวิพากษ์หลักสูตร แก้ไขปรับปรุงปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจนมีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับสภาพสังคมและความต้องการในปัจจุบัน ทำให้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไป สอดคล้องกับ Oliva & Gordon II (2013) ที่ระบุว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีการจัดตั้งในรูปของคณะกรรมการเพื่อช่วยให้มีการพิจารณาและกลั่นกรององค์ประกอบต่างๆ ในหลักสูตรให้มีความถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันในสังคม

2. จากผลการประเมินหลักสูตรในด้านที่ 2 ระบบหลักสูตรมีความเหมาะสมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในส่วนของโครงสร้างหลักสูตร รายวิชาในหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ทรัพยากรการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร คณาจารย์ผู้สอน ผลการเรียนรู้ และความพึงพอใจของผู้ใช้มหาบัณฑิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการบริหารหลักสูตรได้ประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง ประชุมหารือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อการดำเนินงานทางหลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์หลักสูตรและการสอน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล มีทักษะกระบวนและเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการทำงาน ส่งผลให้เมื่อไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็สามารถใช้ความรู้และทักษะที่เรียนรู้มานั้นใช้ให้เกิดประโยชน์ตามบริบทของตนเองได้ ทำให้ผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Ornstein & Hunkins (2014); Lang (2016) และ Taits & Fualkner (2016) ที่กล่าวว่าผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลดีต่อคุณภาพของหลักสูตรทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. จากผลการประเมินหลักสูตรในด้านที่ 3 ข้อมูลเชิงลึกของหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีจุดแข็งหลายประการ แต่ก็ยังคงต้องมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อช่วยสร้างความเข้มแข็งต่อไป เพราะสภาพของสังคมและความต้องการของสถานศึกษาผู้ใช้มหาบัณฑิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งในปัจจุบันหลายมหาวิทยาลัยในภาคเหนือเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ทำให้นักศึกษาผู้สนใจมีโอกาสและสิทธิในการตัดสินใจเลือกเรียนได้หลากหลายมากขึ้น การปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอก็จะช่วยทำให้หลักสูตรโดดเด่นและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มาเรียนได้มากขึ้น สอดคล้องกับ Boyle & Charles (2016) และ Ornstein & Hunkins (2014) ที่ระบุว่า แต่ละยุคสมัย สังคมมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอหรือที่เรียกว่า มีพลวัต (Dynamic) นักพัฒนาหลักสูตรจึงต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อยู่เสมอ เพื่อทำให้หลักสูตรสามารถตอบโจทย์ความต้องการและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมได้

4. รูปแบบการประเมิน OSE ที่ผู้วิจัยนำมาใช้นี้ มีจุดเด่นตรงที่ประเมินได้ครอบคลุมองค์ประกอบของหลักสูตร และที่สำคัญได้ทราบข้อมูลเชิงลึก ที่นักหลักสูตรส่วนใหญ่อาจมองข้ามไป ซึ่งเป็นการช่วยค้นหาและสร้างความโดดเด่นให้กับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยหาจุดด้อยที่ควรได้รับการพัฒนาต่อไปด้วย ดังที่ Singla & Gupta (2007) ได้ระบุว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตร OSE นี้เป็นการบูรณาการรูปแบบการประเมินหลักสูตรของนักวิชาการทางการประเมินหลาย ๆ ท่านเข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานในระบบหลักสูตร เฟ้นหาจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของหลักสูตร อันจะเป็นการช่วยให้นักหลักสูตรได้ข้อมูลที่หลากหลายนำไปประกอบการพิจารณาตัดสินคุณค่าและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ/อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมีความเพียงพอมากขึ้น เนื่องจากมีระดับผลการประเมินน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ อาทิ วารสาร หนังสือ ตำราประกอบการเรียนการสอน ห้องสมุดคณะศึกษาศาสตร์ และห้องคอมพิวเตอร์ของคณะศึกษาศาสตร์ เป็นต้น

2. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรของสาขาวิชา ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับคณาจารย์ในหลักสูตรได้ออกไปพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัย ตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

3. ควรมีระบบติดตามนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาภายในแผนการเรียนที่กำหนดไว้ ให้มีความตั้งใจและติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอย่างสม่ำเสมอ

4. ควรมีการปรับแผนการเรียน ให้มีทั้งแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) และแผน ข (ทำการค้นคว้าแบบอิสระ) ให้นักศึกษาได้เลือกตามความสนใจของตนเอง เพราะมีบางส่วนแสดงความเห็นว่า จำเป็นต้องการทำวิจัยในเชิงลึกและเข้มข้นเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนต่อระดับปริญญาเอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินแขนงวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตรนี้ด้วย ได้แก่ แขนงวิชาประถมศึกษา แขนงวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาประกอบรวมกันในการปรับปรุงหลักสูตรในระดับสาขาวิชาต่อไป

2. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย อาทิ ผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรวิชาชีพ (คุรุสภา) ในการเก็บรวบรวบข้อมูลด้วย เพื่อที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2555). **หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555).** [อัดสำเนา]

บุญมี พันธุ์ไทย. (2545). **ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการประเมิน หน่วย 5 สัมมนาการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอ และการใช้ผลการประเมิน.** นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘.** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : http://www.mua.go.th/users/bhes/front_home/criterion58/criterion%20_m58.PDF [2560, 9 มีนาคม]

Boyle, B., & Charles, M. (2016). **Curriculum Development.** London: SAGE Publication Ltd.

Lang, J. M. (2016). **Small Teaching.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Oliva, P. F., & Gordon II, W. R. (2013). **Developing the Curriculum.** (8th ed.). Singapore: Pearson Education South Asia Pte Ltd.

Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2014). **Curriculum Foundations, Principles, and Issues.** (6th ed.). USA: Pearson Education Limited.

Singla, P. K., & Gupta, A. (2007). An integrated curriculum evaluation model for technical education programmes. Paper presented at **the International Conference on Higher Education**, 12-14 July, India [Online]. Available: http://www.cce.iisc.ernet.in/iche07/51.pdf [2016, March 10]

Tait, A., & Faulkner, D. (2016). **Edupreneur: Unleashing Teacher – led Innovation in Schools.** Melbourne: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

การศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

A Study of Happiness in Work the Teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

ตาลเดี่ยว แอแดง[1] ศรุดา ชัยสุวรรณ[2] สมบูรณ์ ตันยะ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามข้อมูลทั่วไปของครูด้านเพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ t–test, F–test และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชพเฟ่ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนพบว่า

2.1 ครูชายกับหญิงมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ครูที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

---

[1] นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

[3] ผู้ช่วยอาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2.4 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน,ครูประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of happiness in work the teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 and 2) compare the happiness in work the teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 as classified by gender, marital status, yours of working experience and school sizes.

The research samples were 302 teachers working in the schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, during the academic year 2016. A five-point rating scale questionnaire was employed to collect the data which consisted of 4 aspects, and 2 parts : Part 1 was the questions on basic data of the respondents. Part 2 was the questions on the happiness in work the teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The IOC was between 0.80 – 1.00. The statistical methods used to analyze the data were the percentage, mean score, standard deviation, t-test, F-test and the Scheffé post hoc comparisons.

The results of this research were as follows:

1. The level of happiness in work the teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was in the high level in the overall and by aspects.

2. When comparing the happiness in work the teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 as classified by gender, marital status, yours of working experience and school sizes the results were as follows:

2.1 Regarding the level of happiness in work the teachers with different gender and marital status, it was found that there was no significant different at 0.05 level in overall.

2.2 Concerning the level of happiness in work the teachers with different yours of working experience and school sizes, it was found that there was significant different at 0.05 level in overall.
Keywords: Happiness in Work, Primary School teachers

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ในปัจจุบัน ทำให้คนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงต้องมีการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเอง ผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุขไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัวหรือความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม ซึ่งคนที่จะอยู่อย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักการปรับสภาพให้อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ เช่นเดียวกันองค์กรก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพให้อยู่กับการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน สิ่งที่องค์กรต้องการมากที่สุดก็คือ องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (กรรณิกา ตามูลวง, 2553 : 1)

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่นเนื่องจากองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสุขในที่ทำงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันมนุษย์เราทุกคนแตกต่างกัน สิ่งเดียวกันอาจทำให้คนมีความสุขหรือคนอาจไม่มีความสุขในการทำงานกับสถานที่เดียวกันหรือแตกต่างกันได้ (จรรยา ดาสา, 2552 : ออนไลน์)

โดยทั่วไปความสุขในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน โดยมีปัจจัยหลายประการที่สามารถสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งในต่างประเทศได้มีการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน อาทิ องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Wellbeing) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน (Work life Balance)

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ การกระทำใดๆ ล้วนเป็นไปเพื่อตอบสนองความสุขเสมอ (พระมหาจรัญ คมภีโร (อับแสง), 2547) ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า ความสุขภาวะ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในชีวิตที่มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับและการกระทำในสิ่งต่างๆ ที่นำมาซึ่งความดีงาม มีอารมณ์ทางด้านบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบต่ำ (Diener & Oishi, 2004) คนที่มีความสุขจะแสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูด และการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้นด้วยอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน (Manion, 2003) ซึ่งความสุขนั้น เป็นการสร้างสมดุลทางอารมณ์ในด้านบวกและด้านลบของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบทั้งภายในและภายนอก (ทิพย์วัลย์ สีจันทร์, 2548) ปัจจุบันมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด เพราะงานเป็นแหล่งรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายเพื่อจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ช่วยทำให้เกิดความสุขสบาย (พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2549) แต่เงินไม่ใช้ปัจจัยหลักในการส่งเสริมความสุขให้กับมนุษย์เสมอไป การที่คำนึงถึงคุณค่าและความสำคัญของงานจะมีผลทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากสังคมล้วนส่งเสริมให้เกิดการรับรู้คุณค่าของชีวิตจากการทำงานทั้งสิ้น (Layard, 2005) ที่สำคัญการมีความสุขในการทำงานก็คือ การได้เลือกทำงานที่ชอบก็จะหาวิธีการทำงานด้วยความสุขจึงทำให้เกิดความสำเร็จในงานตามมา (จิรา เติมจิตรอารีย์, 2550) และหากองค์กรใดแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจในงานให้เกิดขึ้นแลคงอยู่อย่างยาวนานได้ย่อมทำให้องค์กรทำความมั่นคง และประสบความสำเร็จได้ง่าย ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานก็จะส่งผลต่อคนที่ปฏิบัติงานให้มีความสุขมากขึ้น จะเห็นได้ว่าสถานที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคลอย่างมาก สำหรับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003: 652-655) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรร่วมกันทำงานจึงก่อให้เกิดสังคมและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลต่างๆ และเกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนเกิดการรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินใน

การที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวข้างต้นมาจะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความเข้าใจความสุขของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการทำงานของแต่ละปีเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต3 โดยศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูตามข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อต้องการทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันทำให้ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ต่างกันหรือไม่จากการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับครู ทำงานที่มีความสุขจะเป็นคนที่สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดการขาดหรือลางานของครูและที่สำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรของผู้บริหารงานโดยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะช่วยเพิ่มปริมาณของงานและคุณภาพผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังช่วยให้ครูที่กำลังรู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจในการทำงานอาจจะทำงานไปวันๆ โดยไม่มีความสุขในขณะทำงานส่งผลให้การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต3 เป็นไปโดยไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต3
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต3

2. ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เขต 3 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 186 โรงเรียน รวมจำนวนครู 1,884 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558 : 28)
ได้กลุ่มตัวอย่าง 320

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ จินดาวรรณ รามทอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความสุขจากความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 2)ความสุขจากความรักในงาน 3)ความสุขจากความสำเร็จในงาน 4) ความสุขจากการเป็นที่ยอมรับของสังคม ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ประสบการณ์การทำงานมากว่า10 ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่	t	Sig
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.65	0.71	มาก	4	3.86*	0.00
2. ความรักในการทำงาน	3.81	0.63	มาก	3	8.53*	0.00
3. ความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.61	มาก	2	9.95*	0.00
4. การเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.14	0.57	มาก	1	19.53*	0.00
ภาพรวม	3.88	0.50	มาก	-	13.17*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหามากน้อย 3 ลำดับแรกโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคมรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

3. การเปรียบเทียบการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ความสุขในการทำงาน	เพศ		สถานภาพ		ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดของโรงเรียน	
	T	Sig	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	-4.53*	0.00	1.57	0.20	7.95*	0.00	1.49	0.22
ความรักในงาน	0.25	0.79	1.14	0.32	1.16	0.31	8.37*	0.00
ความสำเร็จในการทำงาน	-1.52	0.12	0.41	0.41	4.90*	0.00	15.05*	0.00
การเป็นที่ยอมรับของสังคม	0.48	0.96	0.66	0.66	4.19*	0.01	14.92*	0.00
รวม	0.38	0.61	0.06	0.06	5.11*	0.00	12.71*	0.00

3.1) ครูชายกับหญิงมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2) ครูที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ยกเว้นด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ยกเว้นด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนในการบริหารงาน มีการทำงานเป็นทีมส่งผลให้ครูมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีเกียรติ และมีความมั่นคงในชีวิต ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรได้ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติเป็นที่น่าพอใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ อีกทั้งได้รับการยอมรับจากผู้บริการ เพื่อนร่วมงานและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ รวมสิริ เมนะโพธิ (2550 อ้างถึงใน สุทธิชา คหัฏฐา, 2554: 9) ที่กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปอวลี ผลประทุม (2555) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสุขทางปัญญา ด้านความสุขทางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสุขทางกาย ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนในการบริหารงานอีกทั้งยังมีการทำงานเป็นทีมและมีกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงานและร่วมมือกันแก้ปัญหาในระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิวบริน (Dubrin, 1981: 4 อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2548: 45) ที่ได้ให้ความหมายว่ามนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา แซ่ลิ้ม (2554) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ส่วนด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงาน และด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความรักในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความภูมิใจและมีเกียรติที่สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพราะได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรได้รวมไปถึงการได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่พึงพอใจสอดคล้องกับแนวคิดของ แฮเมล์ (Hamel, G, 2009 อ้างถึงใน โชติรส ดำรงศานติ, 2554: 12) เห็นว่าความรักและพลังขับเคลื่อน คือพลังที่สามารถเปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลให้เกิดเป็นผลสำเร็จเนื่องจากบุคคลที่มีความรักและพลังขับเคลื่อน จะพยายามหาแนวทางทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและปฏิเสธการยอมแพ้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

3. ความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทำให้มีกำลังใจในการพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานให้สำเร็จถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ เมดธ์ (Melamed, 2000 อ้างถึงใน ธนเดชชุษณะ พานิชน, 2553: 24) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งของ การเลื่อนตำแหน่ง หรือปริมาณ

ของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มักทำการศึกษาภาพตัดขวาง โดยจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

4. การเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและไว้วางใจในการทำงานของครูและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในผลงานที่ปฏิบัติอีกทั้งยังสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ธราวรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพานิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

1. ครูชายกับหญิงมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีการติดต่อสัมพันธ์ในเวลางาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเวลางานและเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกเป็นกันเองมากกว่าเพศชายที่ขาดการติดต่อสัมพันธ์กันในเวลางานจึงขาดความเป็นกันเองในเวลาทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่เป็นเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชายแสดงให้เห็นว่าเพศส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูการติดต่อสัมพันธ์เนื่องจากเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบมีทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีให้การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าครูที่เป็นเพศชายซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ชุติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าครูจะมีสถานภาพใดก็ต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่เหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริ

ราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5–10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 26 ปีขึ้นไปมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1-5 ปี 6-10 และ11-15 ปี พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ 0.05

4. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีความสุขมากกว่าขนาดเล็กและขนาดกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆเช่นด้านทรัพยากรงบประมาณและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าจึงส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าและสาเหตุที่โรงเรียนขนาดกลางมีความสุขน้อยที่สุดอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่ จะเป็นโรงเรียนขยายโอกาส ขาดครูที่สอนตรงตามวิชาเอกอาจส่งผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานต่ำไม่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ พบว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำงานแบบเป็นทีม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูแต่ละคนเพื่อวางแผน ในการดำเนินงานและการสื่อสารกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน จึงจะสามารถร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้งานที่ทำสามารถสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความรักและตระหนักในงานที่ตนเองปฏิบัติ เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคมและนำความรู้ที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้กับงาน ควรให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมาจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2 .ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามเงินเดือนและที่ตั้งของโรงเรียน

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง. (2558). **การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

กิ่งดาว เหมือนเสน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิรา เติมจิตรอารีย. (2550). **ทำอยางไรจึงจะอยูอยางมีความสุข**. กรงเทพฯ: ภาควิชาจิตเวชศาสตร คณะแพทยศาสตร มหาวิยาลัยมหิดล.

ชุติกาญจน์ เปาทุย. (2553). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โชติรส ดำรงศานติ. (2554). **การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนเก่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แลองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทิพวัลย์ สีจันทร์. (2548). **ปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์อารมณ์ และภาระความสุขที่ส่งผลต่อการดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของผู้ปกครอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (ครุศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธนเดช ชุษณะพานิชน. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ กรณีศึกษา บริษัท เอ็มเอสดี (ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธราวรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์การศึกษาหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล แสวงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปอวลี ผลประทุม. (2555). **ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาจรัญ คัมมุภีโร (อับแสง). (2547). **การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนะปรัชญาสุขนิยมกับพระพุทธศาสนาเถรวาท**. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธศาสนาและปรัชญา). อยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฏราชวิทยาลัย.

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). ความสุขในการทำงาน. **วารสารพยาบาลศาสตร์** จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย, (ฉบับพิเศษ), 36-45.

ไพศาล หวังพานิช. (2558). **การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอยางมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร**. สารนิพนธมหาบัณฑิต (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร

สุทธิชา คหัฏฐา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุพัตรา แซ่ลิ้ม. (2554). **ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Diener, E. (2003). **Suvjective Well-Being. Psychological Bulletin**, 95(3), pp. 542-575.

Manion, Jo. (2003). **Joy at Work: Creating a Positive Work Place**. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652 – 655.

Diener, E., & Oishi, (2004). **Are Scandinavians happier the asians: Issues incomparing nations on subjective well-being**. [Online]. Retrieved October 10, 2006, from http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf

Layard, R. (2005). **Happiness: Lessons from a new science**. New York: The penguin Press.

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Development of Administrative Strategy Grow to High Performance School under Secondary Educational Service Area Office

สรรเพชญ โทวิชา[1] ดร.ศักดา สถาพรวจนา[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 3) ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง โดยเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ SWOT Matrix และ TOWS Matrix ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) การตรวจสอบเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน 2) การตรวจสอบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 342 คน ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของแมคมิลแลนด์ และชูแมคเกอร์ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัค .99 ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมภายใน วัฒนธรรมองค์กรมีจิตใจโอบอ้อมอารี อ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กระบวนการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนของโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายนอก สังคมมีปัญหาด้านยาเสพติด เด็กติดเกม ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูเด็ก ครอบครัวแตกแยก นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยน ขาดการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ผู้ปกครองสนับสนุนให้เรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง มีการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียนทั้งของรัฐบาล เอกชน

2. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ 7 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) กลยุทธ์การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของ

[1] มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

สถานศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง 3) กลยุทธ์การบริหารงานงบประมาณด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 4) กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน 6) กลยุทธ์การพัฒนากิจการนักเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และ7) กลยุทธ์การสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งการตรวจสอบเชิงคุณภาพและการตรวจสอบเชิงปริมาณ พบว่าองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุดในทุกด้าน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร,สถานศึกษาสมรรถนะสูง

Abstract

The objectives of this research were to, 1) study the current issue and the problems of schools under Secondary Educational Service Area Office, 2) development of Administrative Strategy Grow to High Performance School under Secondary Education Service Area Office and 3) verify Administrative Strategy Grow to High Performance School under Secondary Educational Service Area Office. The research was conducted a four-step process: Step 1: study the current issue and the problems of schools under Secondary Educational Service Area Office by study conceptual knowledge, related documents, theories and in depth-interview the three administrators of schools under Secondary Educational Service Area Office selected by purposive random sampling. Step 2: development of Administrative Strategy Grow to High Performance School Under Secondary Education Service Area Office by using content analysis analyzed SWOT Matrix and TOWS Matrix Step 3 : verify Administrative Strategy Grow to High Performance School under Secondary Educational Service Area Office consists of two phases 1) the qualitative verification by focus groups of qualified ninth 2) the quatitative verification by used of questionnaires 342 school administrators selected by multistage sampling. The instrument used for data collection was questionnaire refer from Mc Millan & Schumacher (2 0 0 1) 4 verify standard. Questionnaires were Item Objective Congruence Index (IOC) between .80-1.00 and Cronbach's Alpha Coefficient 0.99. Step 4: imprve and present of Administrative Strategy Grow to High Performance School under Secondary Education Service Area Office. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, average and standard deviation.

The findings were as follows:

1. Study the current issue and the problems of High Performance schools under Secondary Educational Service Area Office. Found that Internal Environment : Organization Culture were Progressive-mind, self-actualisation, dare to think and decision making,The teaching-learning process focused on the learner-centered, team building, The following of plan were practical plan consistent policy of the school External environment : The social problems of drugs, child game,

Parents do not have time to see the children. Broken family. Legal and political issue found that Government policy changed every time, the lack of cooperation from other agencies, the parents encourage children to attend a famous school, the competition between the government and private schools.

2. Development of Administrative Strategy Grow to High Performance School Under Secondary Education Service Area Office. The Strategy grow to High Performance School Under Secondary Education Service Area Office composed of , vision, mission and seven strategies include 1) development strategies, curriculum, teaching and assessment to accommodate the change 2) strategies to develop the ability of research institutions into high performance organizations 3) strategic management of information technology budgets effectively. 4) strategic human resource planning to be effective. It can accommodate changing situations 5) human resource development strategy effectively to excellence, sustainable 6) strategies to develop business students with information technology effectively and 7) strategic communication channel between the school and the community more effectively.

3. Verify Administrative Strategy Grow to High Performance School under Secondary Educational Service Area Office by the qualitative and quantitative found that appropriate high and highest level in all standard.

Keywords: Administrative Strategy, High Performance School

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อได้แผ่ขยายเข้าสู่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์กรทุกองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงให้องค์กรอยู่รอด หน่วยงานราชการจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่และปรับวิธีการทำงานใหม่เพราะไม่เช่นนั้นแล้วสังคมไทยจะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก การนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะต้องเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรแต่ละองค์กรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

การบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาพบปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่ต่ำกว่าประเทศที่มีภาคการมัธยมศึกษาที่เข้มแข็ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบให้เปล่าสำหรับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี การปรับสัดส่วนนักเรียนต่อครูเป็น 25 ต่อ 1 โครงสร้างการให้ค่าตอบแทนครูแบบใหม่ การเพิ่มและการบูรณาการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเพิ่มแหล่งเงินทุนเพื่อส่งเสริมให้เด็กเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้น เงินค่าใช้จ่ายในการมัธยมศึกษาปัจจุบันไม่เพียงพอในการบรรลุพันธกิจ ประเด็นสำคัญที่น่าเป็นห่วงในระบบการมัธยมศึกษาของประเทศไทยคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการ

ทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานานาชาติโครงการ PISA 2009 จำนวน 65 ประเทศ ในภาพรวมพบว่า นักเรียนไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (OECD) ทุกวิชา และมีแนวโน้มผลการประเมินต่ำลงทุกวิชาเมื่อเทียบกับการประเมินครั้งแรก (PISA 2000) เมื่อเทียบกับ PISA 2006 พบว่า นักเรียนมีผลการประเมินเพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยในด้านการอ่าน ความสามารถในการอ่าน มีคะแนนเฉลี่ย 421 คะแนน และวิทยาศาสตร์ มีคะแนน 419 คะแนน อยู่ในระดับ 1 สำหรับ การประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ (TIMSS 2011) ของนักเรียนชั้น ม. 2 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ ทั้ง 2 วิชาของไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 500 คะแนน ซึ่งคณิตศาสตร์ไทยได้ 427 คะแนน วิทยาศาสตร์ ไทยได้ 451 คะแนน ในขณะที่การแข่งขันโอลิมปิกวิชาการสำหรับเยาวชนผู้มีอัจฉริยะทางปัญญา ใน 5 สาขาวิชา ในปี 2555 ไทยได้เหรียญทองรวม 9 เหรียญ ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ และฟิสิกส์ วิชาละ 3 เหรียญ วิชาชีววิทยา 2 เหรียญ วิชาเคมี 1 เหรียญ โดยไทยได้เหรียญทองลดลงจากปี 2554 ซึ่งได้ทั้งหมด 12 เหรียญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) สัดส่วนของนักเรียนไทยจำนวนมากทำคะแนนอยู่ที่ระดับพื้นฐานที่สุดหรือต่ำกว่าทั้งในด้านความสามารถทางภาษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาอันดับในภาพรวมด้านการศึกษาแล้วอยู่ในอันดับที่ 43 ถือว่าการศึกษาของประเทศเป็นจุดอ่อนที่รั้งให้ศักยภาพของคนไทยและการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง

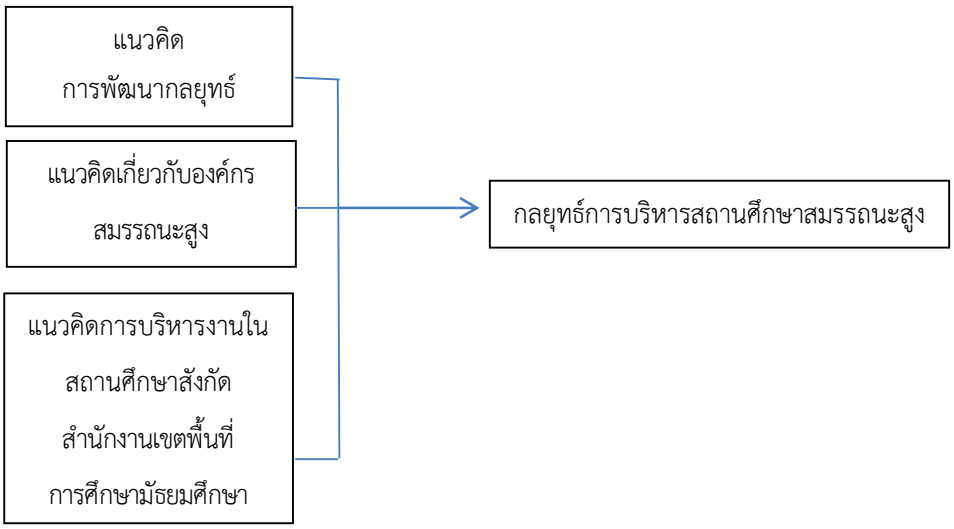
องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือนักวิชาการบางท่านเรียกว่าองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) คือองค์กรที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์กรสมรรถนะสูงประกอบไปด้วย 7 มิติ คือ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ การจัดการการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ ผลลัพธ์การพัฒนาคือ การบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม เป้าหมายสูงสุดของการมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติให้มากยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันพบว่ายังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่แนวทางการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาได้ดังที่คาดหวัง และต้องการให้เป็นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3 เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง และพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 342 คน วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร

1.2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้แก่ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ศึกษาความรู้แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง และการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 วิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นรูปแบบตาราง SWOT Matrix และ TOWS Matrix เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3.1 การตรวจสอบกลยุทธ์เชิงคุณภาพ เป็นการตรวจสอบหรือประเมินกลยุทธ์ โดยวิธีการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับ (ร่าง) กลยุทธ์การการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน

3.2 การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงปริมาณ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ตามแนวคิดของแมคมิลแลนด์และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, 2001) คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

สรุปผลการวิจัย

ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมภายใน วัฒนธรรมองค์กรมีจิตใจโอบอ้อมอารี อ่อนน้อมถ่อมตน มุ่งมั่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กระบวนการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนของโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายนอก สังคมมีปัญหาด้านยาเสพติด เด็กติดเกม ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูเด็ก ครอบครัวแตกแยก นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยน ขาดการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ผู้ปกครองสนับสนุนให้เรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง มีการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียนทั้งของรัฐบาล เอกชน

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ 7 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อรองรับเปลี่ยนแปลง (กลยุทธ์การบริหารงานด้านวิชาการ: Academic Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย โดยการพัฒนาสื่อและจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย และการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

ยุทธวิธี (Tactics)

1. ผู้บริหารมีการวางแผนของการยกระดับผลการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น
2. มีการพัฒนาบุคลากรให้ความสามารถทันกับวิชาการสมัยใหม่
3. มีสื่อการสอนและนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. มีการทำงานเป็นทีมในการให้การบริการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความพึงพอใจ
5. มีการประเมินผลการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม
6. มีการให้การบริการทางวิชาการแก่ประชาชนทั่วไป หรือโรงเรียนคู่พัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของสถานศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง(กลยุทธ์การบริหารงานด้านวิชาการ: Academic Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยเพื่อได้องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาให้สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่การเปลี่ยนแปลง

ยุทธวิธี

1. ผู้บริหารมีการวางแผนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยการวิจัยให้สูงขึ้น
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเท่าทันกับวิชาการสมัยใหม่ด้วยระบบการวิจัย
3. ผลิตผลงานวิจัยและนำมาใช้กระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้มีกระบวนการวิจัยถึงความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
5. ส่งเสริมการให้บุคลากรได้ผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้น

กลยุทธที่ 3 กลยุทธ์การบริหารงานงบประมาณด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (กลยุทธ์ด้านการบริหารงานงบประมาณ: Budgets Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

ปรับปรุงการบริหารการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน มีการตรวจติดตามการใช้งบประมาณอย่างรอบด้าน มีการระดมทรัพย์ จากการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารการเงินและการบัญชีให้สอดคล้องกับการวางแผนที่ตั้งไว้

ยุทธวิธี

1. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
2. มีการพัฒนาบุคลากรให้ความสามารถในการเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเงิน
3. มีการพัฒนาวิธีการดำเนินงานด้านการเงินให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
4. มีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านการเงินของสถานศึกษา
5. มีการใช้เงินอย่างโปรงใสและคุ้มค่า
6. มีการสร้างความมือในการช่วยเหลือสังคม

กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเลิศ (กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล: Personnel Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำมีความรู้ความสามารถ และเป็นบุคลากรต้นแบบของสังคม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการเป็นบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธวิธี

1. ผู้บริหารมีการวางแผนในการพิจารณาอัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษา
2. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ
3. พัฒนาระบบการบริหารการทำงานด้านสารสนเทศให้ทันสมัย
4. ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้และอาคารสถานที่ให้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. ใช้อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

6. จัดให้บริการอาคารสถานที่กับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 5 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล: Personnel Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำมีความรู้ความสามารถ และเป็นบุคลากรต้นแบบของสังคม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ยุทธวิธี

1. ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์

2. จัดให้มีส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. จัดให้มีการพัฒนาระบบการบริหารการท างานด้านสารสนเทศให้ทันสมัย

4. จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้และอาคารสถานที่ให้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. จัดให้มีผู้รับผิดชอบการให้บริการอาคารสถานที่กับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 6 กลยุทธ์การพัฒนากิจการนักเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (กลยุทธ์ด้านการบริหารทั่วไป: General Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

ปรับการบริหารงานธุรการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีระบบ และพัฒนากิจการนักเรียนอย่างรอบด้าน

ยุทธวิธี

1. ผู้บริหารมีการวางแผนในพัฒนากิจการนักเรียนด้วยเทคโนโลยี

2. พัฒนาบุคลากรด้านกิจการกิจการนักเรียนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ

3. พัฒนาระบบการบริหารงานกิจการนักเรียนด้านสารสนเทศให้ทันสมัย

4. ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้และอาคารสถานที่ให้ตอบสนองความต้องการของกิจกรรม

5. ใช้อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเกิดการเรียนรู้ของนักเรียนและ

6. จัดให้บริการกิจกรรมของนักเรียนครอบคลุมทั้งภายในโรงเรียนเรียนและภายนอกโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 7 กลยุทธ์การสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (กลยุทธ์ด้านการบริหารทั่วไป: General Administration Strategy)

เป้าประสงค์ที่ (Goal):

ปรับการบริหารงานธุรการสร้างช่างทางการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีระบบ และสร้างความสัมพันธ์แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธวิธี

1. ผู้บริหารมีการวางแผนในการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมงานงานต่างๆ

2. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ

3. พัฒนาระบบการบริหารการทำงานด้านสารสนเทศให้ทันสมัย

4. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมทุกช่องทาง

5. จัดให้มีประชาสัมพันธ์บริเวณอาคารสถานที่ที่ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาใช้บริการเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์

การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1. การตรวจสอบเชิงคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม ตามมาตรฐานการตรวจสอบกลยุทธ์ 4 ด้าน พบว่า ภาพรวมการตรวจสอบองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กลยุทธ์มีความถูกต้องสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.19) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.30) ความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.21) และความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

2 จากการตรวจสอบเชิงปริมาณ กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามมาตรฐานการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องมีระดับมากถึงมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการประเมินองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีความถูกต้องสูงที่สุด โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความเป็นประโยชน์และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วิสัยทัศน์ของกลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิสัยทัศน์ : สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณภาพทั้งองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม) สอดคล้องกับ นพ. ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รมช.กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ในขณะเดียวกัน การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อค้าขายกับนานาประเทศได้ด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กลยุทธ์มีความถูกต้อง เป็นประโยชน์ เหมาะสม และเป็นไปได้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเมื่อนำไปตรวจสอบเชิงปริมาณโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่ากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขึ้นนั้น เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับคีฟส์ (Keeves, 1988) ที่ได้กล่าวว่า การสร้างกลยุทธ์ต้องมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) นำไปสู่การทำนาย (Prediction) ในส่วนของการตรวจสอบกลยุทธ์ทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตรวจสอบโดยใช้มาตรฐานการประเมินตามแนวคิดของ แมคมิลแลนด์ และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, 2001) และศิริชัย กาญจนวาสี (2554) คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานระดับนโยบาย สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการสถาบันการศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง อย่างเป็นรูปธรรม

2. หน่วยงานระดับปฏิบัติ สามารถนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพทางการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาในแต่ละที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาที่นำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ เพื่อหากลยุทธ์สถานศึกษาที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “Education Reform & Entrance 4.0”. **งานมหกรรมการศึกษา Think Beyond 4.0** สยามโอเอซิส ชั้น 13 กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Keeves, J.P. (1988). **Educational Research Methodology and Measurement: AnInternational Handbook. Oxford:** Pergaman Press.

Lawler III, E. E. (2005). Creating High Performance Organization. **Asia Pacific Journal of Human Resources.** 43: 10.

Mc Millan,J.H.; & Schumacher,S. (2001). **Research in Education: A conceptual introduction**. New York: San Francisco.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

Factors Affecting the Internal Supervision of School under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6

นิภารัตน์ นรักษ์มาก[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Classified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่ม ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และครู จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .97 และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านบุคลากรในการนิเทศ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสารและปัจจัยด้านการตัดสินใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89, 0.85, 0.91, 0.87, 0.88 และ 0.83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Step-wise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ

3. ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (tk) ด้านโครงสร้างองค์การ (tg) ด้านภาวะผู้นำ (tf) ด้านการสื่อสาร (tj) และด้านแรงจูงใจ (ti) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การตัดสินใจ (tk) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์การ (tg) ภาวะผู้นำ (tf) การสื่อสาร (tj) และแรงจูงใจ (ti) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น .841 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 70.7

คำสำคัญ: การนิเทศภายในโรงเรียน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

---

[1] มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of internal supervision 2) to study the level of factors affecting the internal supervision 3) to investigate the internal supervision of schools under Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 6. The sample size was based on Krecjie and Morgans' Table. The 313 samples were classified random sampling by using the position as strata. The samples consisted of 48 principals and 265 teachers. Research instrument was a 5 rating scale questionnaire. The reliability of internal supervision questionnaire was .97. The reliability of factors affecting internal supervision questionnaire consisted of on leadership, organizational structure, supervising personnel, motivation, communication, and decision making were 0.89, 0.85, 0.91, 0.87, 0.88, and 0.83, respectively. Data was analyzed by means of mean, standard deviation, and step wise-multiple regression analysis-step wise.

The salient points found that:

1. The level of internal supervision of schools, as whole and in each dimensions found that is at a high. The highest mean is on group development but the lowest mean is on helping teacher directly.

2. The level of factors affecting internal supervision as whole and in each dimensions found that is at a high. The highest mean is on motivation but the lowest mean is on leadership.

3. The factors on decision making (tk), on organizational structure (tg), on leadership (tf), on communication (tj), and on motivation (ti), together affected to internal supervision statistical significance at .05. The highest influences is decision making (tk), the second is organizational structure (tg), leadership (tf), communication (tj), and motivation (ti), respectively. The multiple correlation efficient among these factors and internal supervision is .841. These factors are predictable the variance of internal supervision of 70.7.

Keywords: Internal supervision of schools, Factors affecting the internal supervision of schools

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การพัฒนาการศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของรัฐ ในการที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาที่ประชากรส่วนใหญ่ได้รับและเป็นพื้นฐานของการศึกษาทุกระดับ แต่การพัฒนาการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังประสบปัญหาอยู่หลายประการที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาความขาดแคลน ความไม่เสมอภาคในด้านคุณภาพของปัจจัยการจัดการศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกระบวนการในการบริหารหลักสูตร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษา เมื่อกล่าวถึงการนิเทศการศึกษาส่วนใหญ่มักจะนึกถึงกิจกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ แต่แท้ที่จริงแล้วการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ การนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่เกิดจากบุคคลนอกหน่วยงาน คือ ศึกษานิเทศก์ แต่ในแง่ปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ เพราะมีจำนวนน้อย จึง

จำเป็นต้องจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อช่วยแก้ปัญหาอีกทางหนึ่ง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 8)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาจึงกำหนดไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 22-30 ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกำหนดไว้ในหมวดที่ 5 มาตราที่ 31-40 และการนิเทศภายในโดยเฉพาะนั้น มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ. ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตามการจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550 : 1)

การนิเทศการศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้ แต่ในปัจจุบันมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศการศึกษาได้ครบถ้วน เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องพาหนะในการเดินทางไปนิเทศ เพราะว่าพนักงานขับรถมีไม่เพียงพอ กอปรกับทุกกลุ่มมีความจำเป็นจะต้องออกไปนิเทศบุคลากรในสถานศึกษาเช่นเดียวกัน จึงทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานการนิเทศ นอกจากนี้ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาบางแห่ง มีบุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นผู้รู้และเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน และมีความใกล้ชิดครู รู้จุดเด่นจุดด้อยได้ดีกว่า ดังนั้น ระบบการนิเทศศึกษาที่เหมาะสม และควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพการณ์เช่นนี้ ก็คือ การนิเทศภายในโรงเรียน (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550 : 1)

การนิเทศภายในโรงเรียน มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาคุณภาพการศึกษา การประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การแนะนำและช่วยเหลือครูผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ครูผู้รับการนิเทศสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น เช่น สามารถพัฒนาตนเอง ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียน สามารถประเมินตนเอง แก้ปัญหา พัฒนาได้ด้วยตนเอง เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและวิทยาการใหม่ ๆ หลังการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างจริงจัง อันเนื่องจากศึกษานิเทศก์บางแห่งจำนวนไม่เพียงพอและเป็นบุคลากรภายนอก ย่อมไม่รู้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ลึกซึ้งเท่ากับบุคคลภายในสถานศึกษาเอง รวมทั้งข้าราชการครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมสัมมนา สามารถพัฒนาตนเองได้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษา จะเป็นผู้นำกระบวนการและองค์ประกอบต่างๆ มาสู่ภาคปฏิบัติ และผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการนิเทศภายใน ก็คือผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ คือ การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีระศักดิ์ ชมพูคำ, 2550 : 6-7)

ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น การนิเทศภายใน จึงมีความจำเป็น คือ ให้บริการทางวิชาการแก่ครูที่มีอยู่เป็นจำนวนมากและมีความสามารถที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม จึงมีความจำเป็นต้องมีการให้คำแนะนำ ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือผู้สอนให้ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ครูมีความรู้ เข้าใจในลักษณะเชิงวิชาการที่ก้าวหน้า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามวิชาชีพของตนเองได้สำเร็จ (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 204)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้รายงานสรุปผลการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนหลายปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานของแต่ละโรงเรียนที่อาจจะแตกต่างกัน จำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ทักษะในการสื่อสาร รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6, 2558 : 21-27)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครู เนื่องจากบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมและท้องถิ่น ส่งผลถึงความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องศึกษาให้ถ่องแท้จึงจะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับสภาพปัญหา และความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น ฉะนั้นในการดำเนินการดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจ การประสานสัมพันธ์กันของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศภายใน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากรในการนิเทศ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 1,716 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 313 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และครู จำนวน 265 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Classified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6, 2558 : 9)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูประจำการ การพัฒนากลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านบุคลากรในการนิเทศ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Step-wise

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ

3. ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (tk) ด้านโครงสร้างองค์การ (tg) ด้านภาวะผู้นำ (tf) ด้านการสื่อสาร (tj) และด้านแรงจูงใจ (ti) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การตัดสินใจ (tk) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์การ (tg) ภาวะผู้นำ (tf) การสื่อสาร (tj) และแรงจูงใจ (ti) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น .841 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 70.7

อภิปรายผล

1. ระดับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนากลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้จัดให้มีโครงการการนิเทศภายในเป็นวาระเร่งด่วนที่ให้แต่ละสถานศึกษาต้องปฏิบัติ และรายงานผลการนิเทศให้กับหน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นระยะๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ ถนอมคิด วงค์พิมสอน (2551) ที่ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 1-2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่าครูมีความต้องการนิเทศอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ

กมลเทพ ลำเหลือ (2552) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ที่ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนนันท์ คณะรมย์ (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในของข้าราชการครู ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครูและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบกับความต้องการนิเทศภายในของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งได้ดำเนินการช่วยเหลือครูในรูปแบบต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญมาอบรมให้ความรู้แก่ครูประจำการ มีการพัฒนากลุ่มครูและบุคลากรที่มีความสนใจร่วมกันได้พัฒนาศักยภาพเป็นประจำอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ วนิดา น้อยมะลิวัน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์การนิเทศภายในโรงเรียน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ชฎากรณ์ บรรเลงรมย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตื้นที่การศึกษาอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์กานิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ กรวีร์ เกษบรรจง (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (tk) ด้านโครงสร้างองค์การ (tg) ด้านภาวะผู้นำ (tf) ด้านการสื่อสาร (tj) และด้านแรงจูงใจ (ti) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การตัดสินใจ (tk) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์การ (tg) ภาวะผู้นำ (tf) การสื่อสาร (tj) และแรงจูงใจ (ti) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น .841 และปัจจัย

เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 70.7 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การตัดสินใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การตัดสินใจเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจเป็นกระบวนการแรกของการเลือกวิธีการว่าจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ๆ ด้วยเหตุนี้ปัจจัยด้านการตัดสินใจจึงมีอิทธิพลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นลำดับที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ ชฎากรณ์ บรรเลงรมย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์กานิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ปัจจัยการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (x1) ปัจจัยด้านการจูงใจ (x2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (x3) และปัจจัยภาวะผู้นำ (x4) เป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .862 สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 74.30

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการช่วยเหลือครูโดยตรง ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น เป็นผู้ให้การนิเทศภายในด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ครูที่ประสบปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถเข้าพบเพื่อขอความช่วยเหลือได้ตลอดเวลา จัดทีมครูพี่เลี้ยงสำหรับให้คำปรึกษาในกรณีมีปัญหาในด้านการเรียนการสอน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (tk) ด้านโครงสร้างองค์การ (tg) ด้านภาวะผู้นำ (tf) ด้านการสื่อสาร (tj) และด้านแรงจูงใจ (ti) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การตัดสินใจ (tk) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์การ (tg)ภาวะผู้นำ (tf) การสื่อสาร (tj) และแรงจูงใจ (ti) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น .841 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการนิเทศภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 70.7 ซึ่งจะพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรในการนิเทศมีน้ำหนักอิทธิพลที่ไม่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ด้วยเหตุนี้ ควรมีการพัฒนาบุคลากรในการนิเทศให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้รับการนิเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น กระบวนการ สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน สมรรถนะของนักเรียน เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

3. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมลเทพ ลำเหลือ. (2552). **การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ที่ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

กรวีร์ เกษบรรจง. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

ชฎาภรณ์ บรรเลงรมย์. (2552). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

ถนอมคิด วงค์พิมสอน. (2551). **ความต้องการนิเทศภายในของครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 1-2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

ธนนันท์ คณะรมย์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศภายในกับความต้องการนิเทศภายในของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 18** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.

วนิดา น้อยมะลิวัน. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

วีระศักดิ์ ชมพูคำ. (2550). **การนิเทศการศึกษา**. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6. (2558). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู

A Study of the Relationship between Good Governance with Effectiveness of School Administration in Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization as perceived by teachers

บังอร เครือประกอบ[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู ซึ่งแบบสอบถาม ปรากฏค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ IOC มีค่าเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเท่ากับ 0.92 และประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 327 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครู ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .670)

คำสำคัญ : การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา

---

[1] นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Abstract

The objectives of the research were to study and to compare the Good Governance with effectiveness of school Administration in Nakhonratchasima provincial administrative organization as perceived by teachers, focused on the school sizes and to study the relationship between good governance with effectiveness of school administration in Nakhonratchasima provincial administrative Organization as perceived by teachers.

The sampling groups of the study were 327 teachers Nakhonratchasima provincial administrative Organization as perceived in 2016 academic year. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzing statistical values were percentage, mean, standard deviation, F-test and correlation coefficient value test.

The research found that:

1. The Good Governance of school administration in Nakhonratchasima provincial administrative organization as perceived by teachers both general aspects and specific aspects as perceived by teachers found they were in high level.

2. The effectiveness of school administration in Nakhonratchasima provincial administrative organization as perceived by teachers both general aspects and specific aspects as perceived by teachers found they were in high level.

3. The comparison of the Good Governance of school administration in Nakhonratchasima provincial administrative organization as perceived by teachers, focused on the school sizes revealed that there were statistical significant difference at the .05 level on the task managements on Good Governance in educational Institute.

4. The comparison of the effectiveness of school administration in Nakhonratchasima provincial administrative organization as perceived by teachers, focused on the school sizes revealed that there were statistical significant difference at the .05 level on the task managements on effectiveness of the educational Institute.

5. The relationship between administration on good governance with effectiveness of school administrative in Nakhonratchasima provincial administrative organization as perceived by teachers found there were highly positive relation as having statistical significant difference at the .01 (r = 0.670)

Keywords: Good Governance, Effectiveness of school administration

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เป็นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของสังคม คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆ และเป็นผู้นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนบริหารสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ มีสาระสำคัญของเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ ยุคใหม่และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องการกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 เป็นการสร้าง ภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนสังคม และทุนทางวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 7)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน ให้มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพให้มีสมรรถนะมีความรู้ความสามารถ รวมทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาทุกแห่ง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2552 (ก.พ.ร. 2552 : 11-15)

จากการปฏิรูปโครงสรางและระบบบริหาร ไดมีความพยายามนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ยึดแนวทางธรรมาภิบาลมาใชในทุกระดับองคกร ไมวาระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่และระดับของสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเปนตองนำหลักธรรมาภิบาลมาใชในการบริหารจัดการศึกษาเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลง และความเคลื่อนไหวหลายประการ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 197) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ศรัทธา ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานความสะดวกในการดูแล ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ (สัมมา รธนิธย์. 2556: 249)

การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใหเปนองคกรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผูบริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสูความสำเร็จได้ ผูบริหารตองมีคุณลักษณะของผูนำที่สำคัญ คือ ความยุติธรรม มีคุณธรรม การมีความซื่อสัตยโปร่งใส การมีความรับผิดชอบ และการเปนบุคคลแหงการเรียนรู้ซึ่งสอดคลองกับการบริหารโดยใชธรรมาภิบาลหรือหลักการวาดวยการบริหารกิจการบานเมืองและสังคมที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ พ.ศ. 2552 (ก.พ.ร.2552:9-10) ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับใช้ในการบริหารราชการ มี 10 หลักเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องนำธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารงานและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคล โดยการนำบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของสถานศึกษาซึ่งเปนหนวยงานของรัฐที่ได้รับมอบหนาที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงควรนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำมีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในงานและรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อสถานศึกษา Hoy และ Ferguson (1985 : 117) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของ

สถานศึกษา คือความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน ดังนั้นประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดขึ้นอยู่ กับผู้บริหารเป็นสำคัญที่จะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนด โดยการนำธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผล (สุเมธ แสงนิ่มนวล. 2552 : 27)

สถานศึกษาสังกัดองคการบริหารสวนจังหวัดนครราชสีมาไดรับถายโอนสถานศึกษา มาจากกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนทั้งหมด 58 แห่ง เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การพัฒนาและบริหารจัดการภายในองค์กรไม่ครอบคลุม ระบบการบริหารงานไม่ชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์กรไมเปนไปในทิศทางเดียวกัน มีระบบการทำงานที่หลากหลายทำให้การประสานงานไมคลองตัวไม่ตรงกับความต้องการบุคลากรภายในสถานศึกษา อีกทั้งโครงสรางขององคการบริหารสวนจังหวัดที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือภารกิจที่ไดรับมอบหมายของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งปัญหาในการบริหารจัดการด้านอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาระดับชาติ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. 2557: 144-147) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารยังไม่เป็นรูปธรรมให้เห็นที่ชัดเจน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้นอีกทั้งต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ การดำเนินงานและประสานงานจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของหลักการและเทคนิคที่จะมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญ

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.2552 : 9-10) มี 10 หลัก ได้แก่ ประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตอบสนอง (Responsiveness) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) การมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายอำนาจ (Decentralization) นิติธรรม (Rule of law) ความเสมอภาค (Equity) และมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus oriented) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การบริหารที่ประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการพิจารณาสั่งการต่างๆ การพิจารณาตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ประสิทธิผลการบริหารการบริหารของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามทัศนะของครู แตกต่างกัน

2. สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู แตกต่างกัน

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาขั้นตอนนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 2,165 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (สมบูรณ์ ตันยะ. 2551:105) โดยทำการสุ่มตามระดับชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) ตัวแปรอิสระ คือ ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าความแปรปรวน F - test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation coefficient

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านหลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2	1.54	4.25**	0.01
	ภายในกลุ่ม	117.55	324	0.36		
	รวม	120.64	326			
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.39**	0.67
	ภายในกลุ่ม	135.58	324	0.41		
	รวม	135.91	326			
3. หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.21	7.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	51.21	324	0.15		
	รวม	53.64	326			
4. ด้านหลักภาระรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	1.24**	0.28
	ภายในกลุ่ม	61.89	324	0.19		
	รวม	62.37	326			
5. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	4.62	2	2.31	5.39**	0.00
	ภายในกลุ่ม	138.74	324	0.42		
	รวม	143.36	326			
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	1.36**	0.25
	ภายในกลุ่ม	142.98	324	0.44		
	รวม	144.19	326			
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	8.41	2	4.20	9.31**	0.00
	ภายในกลุ่ม	146.24	324	0.45		
	รวม	154.66	326			
8. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	1.50**	0.22
	ภายในกลุ่ม	139.36	324	0.43		
	รวม	140.65	326			
9. ด้านหลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	2.64**	0.07
	ภายในกลุ่ม	169.84	324	0.52		
	รวม	172.60	326			
10.ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	1.51	1.14**	0.32
	ภายในกลุ่ม	146.79	324	0.45		
	รวม	147.83	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	1.54	3.92*	0.02
	ภายในกลุ่ม	52.31	324	0.36		
	รวม	53.58	326			

**แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการกระจายอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	7.65	2	3.82	0.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	203.74	324	0.62		
	รวม	211.40	326			
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.15	0.36	0.69
	ภายในกลุ่ม	141.82	324	0.43		
	รวม	142.13	326			
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	ระหว่างกลุ่ม	13.53	2	6.76	7.44**	0.00
	ภายในกลุ่ม	294.57	324	0.90		
	รวม	308.10	326			
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.64	0.52
	ภายในกลุ่ม	128.68	324	0.39		
	รวม	129.19	326			
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	109.11	324	0.33		
	รวม	109.21	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	3.36*	0.03
	ภายในกลุ่ม	97.80	324	0.30		
	รวม	99.82	326			

**แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์
1. ด้านหลักประสิทธิผล	0.161**
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ	0.178**
3. หลักการตอบสนอง	0.142**
4. ด้านหลักภาระรับผิดชอบ	0.497**
5. ด้านหลักความโปร่งใส	0.637**
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	0.610**
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	0.388**
8. ด้านหลักนิติธรรม	0.430**
9. ด้านหลักความเสมอภาค	0.568**
10.ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	0.653**
รวม	**0.670****

**แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธิ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธิ์เท่ากับ 0.670 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านหลักการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักมุ้งเน้นฉันทามติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธิ์เท่ากับ 0.653 รองลงมาได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธิ์เท่ากับ 0.637 และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการตอบสนองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธิ์เท่ากับ 0.142

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู มีทั้งหมด 10 ด้าน ซึ่งมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสูงที่สุด คือ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ และด้านที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่ำสุด คือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ

2. ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูมีทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งมีประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล การบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากนโยบายของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานการศึกษา ทั้งในของด้านครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนใหเปนผูมีคุณภาพมีทักษะมีศักยภาพตามมาตรฐานสากล ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำมาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรับผิดชอบจะส่งผลกระทบกับทั้งองค์กร การบริการจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรอด จงมุม (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับด้านหลักภาระรับผิดชอบมากที่สุด ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะดำเนินงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของนงลักษณ์ มากนวล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อำเภอจะนะจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทรรศนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมภิบาลในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน

2. ประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำธรรมาภิบาลเข้าบริหาร จัดการศึกษาในด้านต่างๆ จึงได้ตระหนึกถึงความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาภายในองค์กรของตน โดยเปิดโอกาสให้เข้าครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา สนับสนุนการให้ฝึกอบรม ศึกษาดู

งาน พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงนักเรียนและประโยชน์ของส่วนรวมของสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก พุ่มเพชร์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา สัญพึ่ง (2553) ที่เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีการบริหารงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลต้องดำเนินการและบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการโดยไม่คำนึงถึงขนาดของหน่วยงาน แต่คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ต้องมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีกฎระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริการต้องสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และชุมชนได้ ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กด้วยภาระงานที่เหมือนกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระบบการบริหารงานยังไม่มีแบบแผนที่ชัดเจนบางครั้งบอกด้วยวาจา ดังนั้นจึงส่งผลให้ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารแตกต่างกัน หากผู้นำหรือผู้บริหารนำธรรมาภิบาลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมจะสามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระฑิยา อังคุระษี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายและภาระงานต่างๆ ใกล้เคียงกัน แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่กับมีจำนวนของครูที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ภาระงานเหมือนกันแต่ด้วยจำนวนของครูการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาจึงส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาอาจยังไม่คลอบคลุมทั้งหมดทั้งครูและนักเรียน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครู

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหาร ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการสงเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองคการบริหารสวนจังหวัดนครราชสีมาใหเปนไปตามมาตรฐานการศึกษา จึงส่งผลให้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ โพธิ์มี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 จากความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครู พบว่า การบริหารหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการตอบสนองกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.013 ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกันที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่างๆ แต่อาจยังไม่คลอบคลุมถึงความต้องการของนักเรียนด้านของความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน การใช้เวลาว่าง การศึกษาหาความรู้ของนักเรียนยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญและหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสนับสนุนกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ของนักเรียนด้วยดังนั้น จึงส่งผให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในทิศทางตรงข้ามกัน ผู้บริหารและครูควรตระหนักถึงความสำคัญและกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสามารถใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตน มีความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการจัดการแก้ไขต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้าตัดสินใจและกระตือรือร้นที่จะดำเนินงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตนที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กระจายอำนาจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา สัมมนาการบริหารการศึกษา**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นงลักษณ์ มากนวล. (2554). **การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อำเภอจะนะจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

บุญรอด จงมุม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี. (2554). **การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปริญญา สัญพึ่ง. (2553). **การศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มนชนก พุ่มเพชร์. (2559). **กระบวนการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ระฑิยา อังคุระษี. (2553). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมบูรณ์ ตันยะ. (2551). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2552). **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงทพ ฯ : บุ๊คแบงค์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)**. กรุงเทพฯ : พรีเมียร์โปร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สัมมา รธนิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สมเกียรติ พวงรอด. (2551). **ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ชลการพิมพ์ .

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (2557). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (2556-2560) นครราชสีมา** : องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.

Hoy, Wayne K. and Ferguson Judith. (1985). **A theoretical framework and exploration.** Texas: Business.